

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Bakalářská práce

Zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích

Plzeň, 2016

Michal Podávka

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích“ zpracoval samostatně, a že jsem v ní uvedl všechny prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni, 22. března 2016

Michal Podávka

Obsah

Seznam použitých zkratk	5
Úvod	6
1. Základní pojmy související s problematikou	8
1.1 Pracovněprávní vztah	8
1.1.1 Objekt	8
1.1.2 Subjekty	9
1.1.3 Obsah	8
1.2 Osobní údaj	9
1.3 Citlivý údaj	11
1.4 Zpracování osobních údajů a subjekty zpracování	11
1.5 Shromažďování osobních údajů	13
1.6 Soukromí	13
2. Osobní údaje v pracovněprávních vztazích z hlediska právní úpravy	14
2.1 Právní úprava v rámci mezinárodního práva	14
2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv	14
2.1.2 Mezinárodní organizace práce	15
2.1.3 Mezinárodní pakty - občanská a politická práva a hospodářská, sociální a kulturní práva	16
2.1.4 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	16
2.1.5 Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat	17
2.2 Právní úprava v rámci unijního práva	18
2.2.1 Primární právo	18
2.2.2 Sekundární právo	18
2.3 Právní úprava v rámci právního řádu České republiky	20
2.3.1 Listina základních práv a svobod	21
2.3.2 Zákon o ochraně osobních údajů	22
2.3.3 Zákoník práce	23
2.3.4 Občanský zákoník	25
2.3.5 Zvláštní právní předpisy	25
3. Povinnosti zaměstnavatele při zpracovávání osobních údajů	26
3.1 Oznamovací povinnost	27
3.2 Informační povinnost	27
3.3 Souhlas zaměstnance	27

4. Podmínky zpracovávání osobních údajů v pracovněprávních vztazích.....	28
4.1 Osobní údaje významné pro pracovněprávní vztah	29
4.1.1 Postup před vznikem pracovněprávního vztahu	30
4.1.2 Postup v průběhu trvání pracovněprávního vztahu.....	32
4.1.3 Postup po zániku pracovněprávního vztahu.....	33
5. Konkrétní možnosti zpracovávání osobních údajů zaměstnanců.....	34
5.1 Monitorování zaměstnanců obecně.....	35
5.2 § 316 zákoníku práce	36
5.3 Monitorování kamerovými systémy	38
5.3.1 Kamerové systémy se záznamem.....	39
5.3.2 Kamerové systémy bez záznamu	41
5.3.3 Možnosti obrany zaměstnance	42
5.4 Další (jiné) způsoby monitorování zaměstnanců	43
5.4.1 Monitorování elektronické pošty	44
5.4.2 Monitorování pohybu na internetu.....	46
5.4.3 Monitorování služebních telefonů.....	47
5.4.4 Monitorování služebních automobilů	48
Závěr.....	50
Seznam použitých pramenů.....	52
Resumé	55
Příloha č. 1.....	56

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
ČSSR	Československá socialistická republika
EP	Evropský parlament
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
NS	Nejvyšší soud
OSN	Organizace spojených národů
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SPZ	Státní poznávací značka
ÚS	Ústavní soud
ZOÚ	Zákon o ochraně osobních údajů
ZP	Zákoník práce
ZOZ	Zákon o zaměstnanosti

Úvod

Tématem této bakalářské práce je zpracovávání osobních údajů v pracovněprávních vztazích, tedy téma, které vždy bylo, je a pravděpodobně i bude velmi aktuální.

Na základě pouhého seznámení se s tématem se na první pohled může zdát, že práce má poměrně konkrétní zaměření, opak je však pravdou. Zpracovávání osobních údajů je problematikou nesmírně širokou a provázanou s řadou souvisejících právních oblastí, a proto bez vysvětlení některých základních obecných otázek nelze přistoupit přímo k její aplikaci v rámci pracovněprávních vztahů.

Patrně nejmarkantnější provázanost je zde s ústavně zaručeným osobnostním právem každého člověka na (ochranu) soukromí, do kterého lze i díky obrovskému rozvoji moderních technologií posledních let stále snáze a sofistikovaněji neoprávněně zasahovat. Každý jednotlivec, který se minimálně uchází o zaměstnání, je nucen strpět zásah do svého soukromí tím, že zaměstnavateli za tímto účelem poskytne nezbytné množství údajů o své osobě. Řádně zpracování těchto údajů zaměstnavatelem pak poskytuje záruku ochrany soukromí a vytváří předpoklady pro uspokojivé pracovní podmínky.

Obsáhlosti tématu nikterak neulehčuje ani značné množství národních i mezinárodních právních předpisů, které se úpravou této oblasti zabývají, a tím méně jejich roztržitost mezi jednotlivé instituty jak práva veřejného, tak soukromého.

Není proto možné, a tedy není ani cílem této práce, podat všeobjímající rozbor problematiky zpracovávání osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Cílem práce je, po vzetí v úvahu výše uvedeného, věnovat se této otázce spíše v obecné rovině s tím, že konkrétněji a do větších podrobností se zaměřím na oblast, ve které dochází ke zpracovávání za pomoci prostředků moderních technologií.

Práce tak bude sestávat z celkem pěti na sebe navazujících kapitol. Nezbytná úvodní část vymezí základní pojmy, které budou v práci dále nesčetněkrát užívány. Druhá kapitola se poměrně obsáhle zaměří na mezinárodní i národní právní úpravu a obecné nastínění jejich nejvýznamnějších ustanovení, které pak v práci budou dále aplikovány na konkrétních situacích. Třetí kapitola naopak spíše ve stručnosti pojedná o nejpodstatnějších právech a povinnostech,

které oběma stranám zpracování osobních údajů při této činnosti vznikají, ovšem s tím, že této otázce se v jednotlivých souvislostech bude práce věnovat ve všech svých částech. Předposlední část práce bude věnována způsobům zpracování osobních údajů s důrazem na rozlišení zpracování v rámci jednotlivých etap trvání pracovního poměru. A jak již bylo naznačeno, v nejrozsáhlejší, závěrečné kapitole, bude poukázáno na různé způsoby zpracování osobních údajů v rámci pracovního poměru pomocí mechanických prostředků coby produktů dnešní moderní doby, zejména se zaměřením na kamerové systémy.

Přestože zaměstnavateli jako jedné ze stran pracovněprávního vztahu při zpracování osobních údajů zaměstnanců také vznikají jisté oprávněné nároky, bude práce koncipována spíše z pohledu ochrany práv zaměstnance, a to s ohledem na pracovněprávní zásadu vyjádřenou v jednom z úvodních ustanovení zákoníku práce, dle které zaměstnanec jako slabší článek smluvní strany požívá zvláštní zákonné ochrany.

1. Základní pojmy související s problematikou

Z důvodu zachování určité logické posloupnosti a návaznosti práce nelze úvodní kapitolu začít jinak než stručným vymezením některých základních pojmů, které budou na následujících stránkách v různých souvislostech nesčetněkrát skloňovány.

1.1 Pracovněprávní vztah

Pojem pracovněprávní vztah je definován hned v § 1 odst. a) zákoníku práce (dále též ZP) - jedná se o *právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*. Tato definice sama o sobě však není příliš vypovídající, neboť pouze vymezuje základní prvky pracovněprávního vztahu: subjekty (zaměstnanci a zaměstnavatelé), objekt (závislá práce) a obsah (práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem).

1.1.1 Objekt

Objektem pracovněprávního vztahu je závislá práce. Jedná se o mimořádně významný prvek, který pracovněprávní vztah odlišuje od vztahů občanskoprávních a obchodněprávních. Vzhledem k této významnosti je zapotřebí se zde takřka doslovně držet zákonné definice závislé práce podle § 2 ZP, který ve znění novely č. 365/2011 Sb. v odst. prvním vymezuje znaky závislé práce a v odst. druhém podmínky jejího výkonu.¹

Závislou prací se dle tohoto ustanovení rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kterou za plat, mzdu nebo odměnu vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně, avšak v pracovní době podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho náklady, odpovědnost a pracovišti či jiném dohodnutém místě.

Ačkoliv pracovní právo je tradičně řazeno do odvětví soukromého práva, vyznačuje se i poměrně silnými aspekty veřejnoprávními. Např. hned výše citované a zcela zásadní ustanovení ZP, které definováním závislé práce vymezuje předmět pracovněprávního vztahu a potažmo i pracovního práva jako takového a tím jej odlišuje od ostatních institutů soukromého práva², výslovně hovoří o

¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 34.

² PAVLÁTOVÁ J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. str. 1.

vztahu *nadřízenosti a podřízenosti*, tedy vztahu majícího mnohem blíže spíše k právu veřejnému.

1.1.2 Subjekty

Zaměstnancem se může stát fyzická osoba, která má právní osobnost a je právně způsobilá zavázat se k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Této způsobilosti nabývá dosažením věku 15 let a ukončením povinné školní docházky, přičemž obě tyto podmínky musí být splněny současně. Výjimkou je výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti. Za zaměstnavatele je pak považována každá osoba (jak fyzická, tak právnická), která je způsobilá z titulu zaměstnavatele právně jednat, a které je zaměstnanec zavázán výkonem závislé práce. Právní osobnosti nabývá zaměstnanec i zaměstnavatel dle obecné úpravy občanského zákoníku.³

1.1.3 Obsah

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou pak práva a povinnosti, které při výkonu závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele mezi těmito subjekty vznikají, a které si v rámci dispozitivních ustanovení předmětné právní úpravy mohou tyto subjekty sjednat. Základním obsahem pracovněprávního vztahu je vzájemně podmíněný závazek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě zaměstnance se jedná o povinnost plnit a právo požadovat za toto plnění odměnu a současně v případě zaměstnavatele jde o právo toto plnění vyžadovat a povinnost poskytnout za něj odměnu.

1.2 Osobní údaj

Osobní údaj je stavebním pojmem zákona o ochraně osobních údajů (dále též ZOÚ), který při jeho definování prakticky přejímá základní definice již dříve stanovené mezinárodním a evropským právem s tím, že je nad jejich rámec rozšiřuje. Prvně je zapotřebí uvést, že subjektem osobních údajů je pouze fyzická osoba.⁴ Za osobní údaj pak zákon považuje *jakoukoliv informaci týkající se určeného nebo určitelného subjektu*. Dále uvádí demonstrativní výčet prvků, na jejichž základě lze subjekt údajů identifikovat, čímž je považován za určený nebo určitelný. Stojí za zmínku, že zákon se nezabývá definováním pojmu *údaj* a presumuje jeho znalost jako synonyma pojmu *informace*. Na základě tohoto

³ HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo 2*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 72.

⁴ § 4 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., případně Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 A 83/2001

tvrzení je proto dovozováno, že osobní údaj vyjadřuje vztah mezi fyzickou osobou a hodnotou údaje, který se k ní vztahuje.⁵

Osobním údajem člověka v nejširším smyslu je tedy, zkráceně řečeno, každá informace, které umožňuje jeho identifikaci. Na klasifikaci těchto informací je jednotlivými autory nahlíženo různě, a to i s ohledem na dosud nejednoznačně zodpovězenou otázku, kdy je fyzická osoba identifikovaná a kdy identifikovatelná. Tomu dále napomáhá i skutečnost, že výčet údajů, které mohou mít za následek dosažení identifikace fyzické osoby, je takřka neomezený. Proto si lze také povšimnout, že text ustanovení § 4 písm. a) ZOÚ je formulován až mimořádně obecně. Nejčastěji se však v literatuře objevují zpravidla konkrétní příklady osobních údajů roztrženy do určitých skupin podle jejich společných znaků. Na základě takovéto kategorizace se pak osobní údaje dělí např. na údaje identifikační (jméno⁶, příjmení, adresa ve smyslu trvalého pobytu i elektronické pošty), údaje číselné (datum narození a rodné číslo, telefonní číslo, číslo osobního dokladu, ale např. i osobní číslo zaměstnance sloužící pro interní potřeby zaměstnavatele či SPZ motorového vozidla), údaje audiovizuální (obrazové a zvukové záznamy vztahující se ke konkrétní fyzické osobě) či údaje biometrické, mezi které lze zařadit např. otisky prstů.⁷

Na druhou stranu je ale možné setkat se také s názorem, že pojem osobní údaj je značně relativní.⁸ Osobně se k takovému názoru přikláním, neboť tuto relativnost spatřuji minimálně ve dvou rovinách, z nichž obě se vztahují k identifikovatelnosti fyzické osoby. Jednak z hlediska toho, kdo osobní údaje zpracovává a jednak z hlediska okolností, které v daném místě při zpracovávání panují. Lze ilustrovat na jednoduchém příkladu: jestliže pracovní kolektiv je tvořen zaměstnanci v řádu jednotek, je velmi pravděpodobné, že osobní údaj v rozsahu jména a příjmení bude naprosto dostačujícím pro jednoznačnou identifikaci každého zaměstnance, zatímco pokud pro zaměstnavatele pracují zaměstnanci v počtu několika set, může shoda jmen u řady z nich zapříčinit, že jméno a příjmení bude samo o sobě k jejich jednoznačné identifikaci osobním údajem nepostačujícím. Zákon však na tuto situaci do jisté míry pamatuje, neboť

⁵ MATOUŠOVÁ, M., HEJLÍK L. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, str. 18.

⁶ Ochrana jména je jako základním lidské právo každého člověka zakotveno i v čl. 10 Listiny.

⁷ KUČEROVÁ, A., NONNEMANN, F. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. 2. vyd. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2013, str. 9.

⁸ VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, str. 66.

hovoří a způsobilosti osobního údaje identifikovat subjekt údajů *přímo či nepřímo*.

1.3 Citlivý údaj

Citlivé údaje jsou podmnožinou osobních údajů. Z hlediska výše uvedeného pro ně tedy platí totéž s tím, že oproti „necitlivým“ osobním údajům navíc požívají vyšší zákonné ochrany, což se projevuje zejména přísněji stanovenými podmínkami pro jejich zpracovávání. Zákonodárcem jsou v § 4 písm. b) ZOÚ vymezeny již taxativním výčtem, tzn., že citlivými údaji jsou pouze ty osobní údaje, které *vypovídají o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuální životě subjektu údajů a genetické údaje subjektu údajů - biometrické údaje, které umožňují přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů*.

Demonstrativním výčtem jsou citlivé údaje uvedeny také v § 316 odst. 4 ZP, který je vymezuje jako informace, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat a příkladem uvádí informace o *těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti či o trestněprávní bezúhonnosti*.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že citlivými údaji jsou informace vztahující se k nejužšímu soukromí fyzické osoby. Není bez zajímavosti, že podobný okruh údajů se dotýká i právních vztahů, které jsou předmětem např. antidiskriminačního zákona⁹ a podobnost lze spatřovat i s ústavní zárukou základních lidských práv v čl. 3 odst. 1 Listiny.

1.4 Zpracování osobních údajů a subjekty zpracování

Dalším velmi významným pojmem, který může být z určitého hlediska zavádějícím, je zpracování osobních údajů. Zavádějícím proto, že zdaleka ne vždy jsou osobní údaje posuzovány z hlediska ZOÚ. Aby tomu tak bylo, musí být

⁹ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů z pohledu zvláštních právních úprav k 1. 8. 2012*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, str. 16.

osobní údaje podle tohoto zákona zpracovávány¹⁰, v opačném případě podléhá jejich ochrana jiné právní úpravě.

Definice zpracování je obsažena v § 4 písm. e) zmíněného zákona, který o zpracování hovoří jako o *jakékoliv operaci nebo soustavě operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky*. Následuje demonstrativní výčet toho, co je za takovéto operace či soustavy operací považováno, přičemž lze pod něj vztáhnout prakticky jakýkoliv úkon, který je možné s osobními údaji provést.

I zde je patrná inspirace normami obsaženými mimo právní řád ČR, zejména sekundárním právem EU. ZOÚ však nad rámec evropských směrnic upravujících tuto oblast zakotvuje navíc podmínku *systematičnosti* zpracování. Druhým rozdílem je rozsah zpracovávaných osobních údajů, který je vymezen způsobem jejich zpracování. Zatímco evropské právo postihuje automatizované zpracování všech osobních údajů a neautomatizované zpracování těch osobních údajů, které jsou obsaženy v rejstříku, náš ZOÚ dopadá na zpracování prováděné *automatizovaně či jinými prostředky*. Pojem jiné prostředky tedy zahrnuje i tu část neautomatizovaného zpracování, která je dle vymezení evropského práva vyčleněna.¹¹

Důležitým prvek jsou také subjekty, které jsou procesu zpracování účastny. ZOÚ v § 4 písm. d) vymezuje subjekt údajů, kterým je *fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují*, v písm. j) správce, kterým je *každý subjekt, který zpracování osobních údajů provádí, určuje jeho účel a prostředky a odpovídá za něj* a konečně v písm. k) zpracovatele jako *každý subjekt, který osobní údaje zpracovává, a to na základě pověření správcem nebo zmocnění zvláštním zákonem*.

Je patrné, že zákon vylučuje, aby v pozici subjektu údajů vystupovala právnická osoba, zatímco v roli zpracovatele či správce přítomnost právnické osoby připouští. V této souvislosti je také vhodné zmínit rozdíl mezi správcem či zpracovatelem jako subjektu soukromoprávního či veřejnoprávního. Zatímco správce jako subjekt soukromého práva může zpracovávat v zásadě jakékoliv osobní údaje, které na základě dohody se subjektem zpracování v mezích zákona

¹⁰ Zákon o ochraně osobních údajů v § 3 stanovuje výjimky, kdy se na zpracování osobních údajů nevztahuje. Jedná se např. o zpracování prováděné fyzickou osobou pro vlastní potřebu či o nahodilé shromažďování osobních údajů.

¹¹ NOVÁK, D. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář*: Praha: Wolters Kluwer a. s., 2014, str. 110.

zpracovávat lze, správce jako subjekt veřejného práva, pokud uplatňuje svou veřejnou moc, je oprávněn ke zpracování osobních údajů jen v takovém rozsahu, jaký mu zákon výslovně stanovuje.¹²

Vztažmo na pracovněprávní vztah je tedy subjektem osobních údajů vždy zaměstnanec a správcem zaměstnavatel s tím, že výkonem zpracování osobních údajů je oprávněn pověřit zpracovatele.

1.5 Shromažďování osobních údajů

Shromažďování osobních údajů je jakousi před-fází, která předchází jejich zpracování. Zákonem je definováno jako *systematický postup nebo soubor postupů, jehož cílem je získání osobních údajů za účelem jejich dalšího uložení na nosič informací pro jejich okamžité nebo pozdější zpracování*. Je zde opět patrný prvek systematickosti shromažďování osobních údajů, přičemž cílem tohoto procesu je okamžité nebo pozdější zpracování osobních údajů. Při nenaplnění těchto podmínek by se jednalo o shromažďování nahodilé, které zákonu o ochraně osobních údajů nepodléhá.

1.6 Soukromí

Právo na soukromí je nesmírně širokým a velice obtížně uchopitelným pojmem. Je to pojem značně subjektivní a tedy prakticky nedefinovatelný, neboť každý si jej může vykládat značně odlišně, zejména co do rozsahu jeho vymezení. Jinými slovy, to, co je soukromím pro jednoho, nemusí být soukromím pro druhého a naopak. Ovšem s tím, že v jiné situaci může nastat opak. Právo na soukromí je zakotveno jako jedno ze základních osobnostních práv v lidskoprávních kodexech každého právního státu, avšak je „pouze“ zakotveno, nikoliv již vymezeno (vysvětleno). Je chápáno jako nejrozsáhlejší a nejuniverzálnější osobnostní právo, neboť jestliže dojde k narušení soukromí, dochází tím zároveň k narušení i ostatních osobnostních práv. Je to pojem, který se vyvíjí v čase. V dřívějším pojetí bylo soukromí chápáno jako určitý prostor každého člověka, do kterého nesmí být zasahováno, jestliže to neumožňuje sama dotyčná osoba, případně zákon. Judikatura ESPL a národních ústavních soudů však postupně reagovala na neexistující definici soukromí tím, že tento pojem začala vykládat v mnohem širším kontextu.¹³ Vlivem judikatury tak pojem

¹² NOVÁK, D. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář*, str. 115.

¹³ MATES, P. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Karolinum 2002, str. 37.

soukromí najednou zahrnoval např. i právo každého člověka rozhodovat o sobě samém, tedy právo vést vlastní život podle svých představ bez zásahů veřejné moci, právo na vytváření a rozvíjení vztahu s dalšími bytostmi, zejména členy rodiny a dalšími příbuznými, za soukromé prostory se začaly považovat i prostory mimo obydlí, atd.¹⁴

2. Osobní údaje v pracovněprávních vztazích z hlediska právní úpravy

Vznik pracovních vztahů lze sledovat až do období římského práva,¹⁵ nicméně současná podoba pracovního práva se začala utvářet teprve v 19. a 20. stol. v souvislosti s průmyslovými revolucemi a vznikem mezinárodních organizací. Postupně také došlo k vnímání zaměstnance nejen jako pracovního nástroje podřízeného svévoli zaměstnavatele, ale jako jedné smluvní strany, která je nejen povinována výkonem práce, ale které jsou rovněž garantována i určitá práva.

Oblast osobních údajů bývá z pohledu práva označována za jednu ze součástí práva na soukromí, proto právní úpravu ochrany osobních údajů lze považovat za podmnožinu této mnohem širší kategorie, tedy právní úpravy ochrany soukromí. Otázka soukromí jako základního lidského práva, které má být státem chráněno, se stala aktuální zejména v polovině 20. stol., kdy v reakci na znepokojivé důsledky 2. světové války začala být přijímána řada lidskoprávních mezinárodních úmluv, jichž se ochrana soukromí stala součástí. Je tedy zřejmé, že kořeny právní úpravy leží v mezinárodním právu.

2.1 Právní úprava v rámci mezinárodního práva

2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Krátce po 2. světové válce přijalo Valné shromáždění OSN katalog lidských práv v podobě Všeobecné deklarace lidských práv (dále též Deklarace). Dle Morávka představuje tento dokument základ, z něž se postupem času vyvinulo pojetí základních lidských práv a svobod zahrnující i právo na soukromí a ochranu osobních údajů do podoby, v jaké jsou vnímány dnes. Přestože postrádá právní závaznost a má pouze doporučující charakter, je demokratickými právními státy při aplikaci a interpretaci práva de facto striktně dodržována, neboť její

¹⁴ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 59.

¹⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 20.

jednotlivá ustanovení obsahují natolik významné základní lidskoprávní hodnoty, že případný aplikační či interpretační rozpor by zároveň znamenal i rozpor se statusem demokratického právního státu.¹⁶ Na základě tohoto tvrzení se přikláním k názoru, že Deklaraci lze řadit mezi mezinárodní právní obyčeje, jelikož svým obsahem vykazuje jeho typické znaky - přesvědčení o právní závaznosti a dlouhodobé užívání (byť co do své formy se mnohem více podobá mezinárodní smlouvě).

Jejími nejvýznamnějšími ustanoveními jsou pro potřeby této práce čl. 3, který mimo jiné hovoří o právu každého na svobodu, které lze chápat i ve smyslu svobody soukromí, do něž nelze neoprávněně zasahovat, a zejména čl. 12, který výslovně stanovuje, že *nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst a právo každého na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům*. Z hlediska pracovněprávního je podstatný čl. 23 odst. 1 zakotvující kromě dalšího i právo na zaměstnání, svobodu volby při jeho výběru a spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.¹⁷ Zejména poslední dva body tohoto ustanovení lze s ohledem na polovinu 20. stol., v níž byla Deklarace schválena, přeložit na dnešní poměry jako právo zaměstnance na soukromí na pracovišti, které zahrnuje i vyvarování se bezdůvodného zpracování jeho osobních údajů.¹⁸

2.1.2 Mezinárodní organizace práce

MOP vznikla již v roce 1919 (tehdejší Československá republika byla jednou ze zakládajících zemí) a od roku 1946 patří mezi specializované organizace OSN. Její primární funkcí je přijímání zejména mezinárodních úmluv, které obsahují závazná kritéria pro vnitrostátní zákonodárství v dané oblasti, přičemž ratifikací nabývají tyto úmluvy, případně pouze jejich konkrétní ustanovení, právní závaznosti.

Ačkoliv se MOP zpracování a ochraně osobních údajů věnuje nikoliv primárně, ale prostřednictvím ochrany osobnosti a soukromí zaměstnance na pracovišti, nelze tuto oblast její činnosti zcela opomenout. Vhodné je proto zmínit Kodex ochrany osobních údajů zaměstnanců. Jedná se o právně nezávazný dokument, který však úseku zpracování osobních údajů a jejich ochraně věnuje v rámci MOP patrně nejpodrobněji. Upravuje užití osobních údajů zaměstnanců

¹⁶ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 83.

¹⁷ Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 23 odst. 1.

¹⁸ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 85.

za účelem ochrany důstojnosti zaměstnanců (čl. 1), zakazuje, aby *výkonnost zaměstnance byla hodnocena pouze na základě osobních údajů shromážděných prostřednictvím elektronického sledování* (čl. 5 odst. 6), stanovuje, že *zaměstnanec není povinen uvádět pravdivé údaje, pokud se zaměstnavatel dotazuje na citlivé údaje nebo pokládá otázky, které jsou v rozporu s některými zásadami zakotvenými v tomto Kodexu* (čl. 6 odst. 8) a nepřipouští, aby se *zaměstnanci vzdali svých práv na ochranu soukromí* (čl. 13).¹⁹

2.1.3 Mezinárodní pakty - občanská a politická práva a hospodářská, sociální a kulturní práva

Do určité míry lze konstatovat, že oba pakty jsou přímou reakcí na Deklaraci, v které je spatřováno nalezení způsobu, jak do doposud formálně nezávazných doporučení v Deklaraci obsažených vložit materiální znak právní normy, a sice právní závaznost. ČSSR je oba podepsala v roce 1968, jejich platnost nastala až v roce 1976.

Významným ustanovením Mezinárodního paktu o občanských a politických právech je pro potřeby této práce čl. 17, který zakotvuje, že *nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst a právo každého na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům*.²⁰

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech pak v souvislosti s pracovněprávními vztahy ve svém čl. 7 přímo zakotvuje právo na *spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky*.²¹ Ty jsou vymezeny demonstrativním výčtem prvků, které toto právo zajišťují. S ohledem na značnou obecnost paktu jakožto mezinárodní smlouvy, které se ze své povahy vysokým stupněm obecnosti vyznačují, se však domnívám, že mezi tyto prvky lze jednoznačně zařadit i právo na soukromí při zpracovávání osobních údajů.

2.1.4 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Jeden z nejvýznamnějších lidskoprávních dokumentů, jenž byl v rámci Rady Evropy přijat roku 1950 v Římě s platností od roku 1953, jehož primárním cílem je účinné uznávání a dodržování základních lidských práv v něm vyhlášených,²² a k němuž v roce 1992 přistoupilo i Československo. Kromě

¹⁹ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 94.

²⁰ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, čl. 17.

²¹ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, čl. 7.

²² Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, Preambule.

Úmluvy samotné má zásadní význam i 14 dodatkových protokolů, které samotný katalog lidských práv do značné míry rozšiřují. Mimořádný přínos a efekt této mezinárodní smlouvy je navíc umocněn možností domoci se jejich ustanovení u ESLP.

Z hlediska ochrany soukromí a tedy i osobních údajů je důležitý čl. 8 zakotvující právo na respektování soukromého a rodinného života. V druhém odstavci tohoto ustanovení jsou pak vymezeny případy naléhavého státního a veřejného zájmu, v kterých je státní orgán oprávněn do tohoto práva zasahovat a podmínky, za nichž tak může činit.²³

2.1.5 Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat

Zkráceně označována jako Úmluva č. 108. Byla přijata v roce 1981, kdy představovala komplexní mezinárodní smlouva upravující ochranu osobních údajů, přičemž jedním ze sledovaných záměrů byla i snaha o sjednocení právních úprav v této oblasti na národní úrovni. Oproti předchozím úmluvám se vyznačuje o poznání větší konkrétností úpravy a především právní závazností pro státy, které jsou úmluvou vázány - jedná se o přímo aplikovatelnou mezinárodní smlouvu (tzv. self-executing). Pro Českou republiku však tato skutečnost nemá zcela zásadní význam, a to i navzdory faktu, že přijetí Úmluvy bylo jednou ze základních podmínek pro přistoupení ČR k EU²⁴, neboť v listopadu roku 2001, kdy pro ČR vstoupila Úmluva podle čl. 10 Ústavy v platnost, byl již více než rok účinný ZOÚ, který v té době představoval podrobnější právní úpravu a tedy i větší garanci ochrany osobních údajů. Je však třeba poznamenat, že zmíněný zákon byl připravován již s ohledem znění Úmluvy a její přijetí v budoucnu. K aplikaci Úmluvy v řadě případů tedy nedochází,²⁵ proto považuji za vhodné ji vzhledem k jejímu významu na tomto místě zmínit, ale nikoliv již podrobně rozebírat. Onen zásadní význam spočívá zejména v čl. 2, kde se vůbec poprvé na úrovni právně závazné mezinárodní smlouvy nachází definice některých základních pojmů souvisejících se zpracováním osobních údajů, mezi které patří např. osobní údaj, subjekt osobních údajů, automatizovaný soubor dat či automatizované zpracování. Nemalý význam je přikládán i základním zásadám pro ochranu

²³ Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, čl. 8.

²⁴ VIDRNA, J., KOUDELKA Z. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, str. 61.

²⁵ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 101.

osobních údajů při jejich nejen automatizovaném zpracování, které jsou v textu Úmluvy obsaženy.²⁶

2.2 Právní úprava v rámci unijního práva

Česká republika je od roku 2004 součástí Evropské unie, což v důsledku znamená, že kromě vlastního právního řádu a mezinárodních smluv podle čl. 10 Ústavy je vázána i tzv. evropským právem - samostatným jednotným právním řádem, který je nadřazen jednotlivým právním řádům členských států v tom smyslu, že ty s ním nesmí být v rozporu. Právo EU usiluje o vytvoření společného trhu, jehož podstatou je odstranění všech mezistátních překážek, které by mohly mít za následek omezení volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu. Volný pohyb osob však zahrnuje i volný pohyb pracovníků a jejich osobních údajů včetně potřeby tyto osobní údaje zpracovávat.

2.2.1 Primární právo

Základem je Lisabonská smlouva zahrnující SEU a SFEU a Listina základních práv EU, která sice není součástí zakládajících smluv, ale ve znění čl. 6 SEU²⁷ požívá totožné právní síly.

Na úrovni SFEU je stěžejní čl. 16, který zakládá *právo každého na ochranu osobních údajů, které se jej týkají*.²⁸ Listina základních práv EU pak v čl. 8 rozvádí toto ustanovení SFEU, když stanovuje podmínky, za jakých lze s těmito údaji nakládat.

2.2.2 Sekundární právo

Sekundární právo EU představuje nástroj, kterým dochází k harmonizaci jednotlivých národních právních řádů členských států do podoby, která by odpovídala požadavkům evropského práva. Za možná nejvýznamnější právní akt sekundárního práva EU v oblasti osobních údajů je považována směrnice EP a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů. (dále též Směrnice). Potřeba jejího přijetí byla do značné míry vyvolána rychlým rozvojem moderních

²⁶ MORÁVEK. J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 104.

²⁷ *Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku, jež má stejnou právní sílu jako Smlouvy.*

²⁸ Smlouva o fungování EU, čl. 16.

technologií, které se začaly při zpracovávání osobních údajů používat, a které úmluva č. 108 z počátku 80. let ještě nemohla postihnout.

Jestliže na přelomu tisíciletí se vstup České republiky do EU jevil jako téměř jistý, bylo potřeba Směrnicí včas implementovat do našeho právního řádu. K tomu došlo zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, který tak byl nepřímo přijat právě z důvodu nutnosti implementace Směrnice.

Směrnice je komplexní unijní právní úpravou v oblasti ochrany a zpracovávání osobních údajů, která představuje základní vodítko pro členské státy při zákonodárné činnosti v této oblasti na národní úrovni. Obecně lze uvést, že hlavním cílem Směrnice je ve smyslu primárního práva vytvořit kompromis mezi volným pohybem osobních údajů a zajištěním adekvátní úrovně jejich ochrany (čl. 1). Stanovit striktní pravidla pro jejich shromažďování a následné zpracovávání a vymezit podmínky, za nichž má tato činnost oporu v zákoně.

Vedle definování některých základních pojmů souvisejících s osobními údaji (*správce, příjemce, zpracovatel* či *zpracování osobních údajů*) jsou tedy významné i obecné podmínky pro zpracování osobních údajů, které jsou ve Směrnicí obsaženy. Je zde tedy např. vysloven požadavek korektního a legitimního shromažďování a zpracovávání osobních údajů na základě zákonem stanoveného způsobu, dále s výjimkou případů, kdy je zpracování osobních údajů nezbytné, požadavek na nezpochybnitelný souhlas subjektu se zpracováním osobních údajů, které se jej týkají, případně i požadavek na informační povinnost o některých dalších skutečnostech se zpracováním osobních údajů souvisejících.²⁹

Směrnice dále hovoří o vytvoření pracovní skupiny pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů (čl. 29) jako nezávislého orgánu na úrovni EU s poradní funkcí ve vztahu k Evropské komisi, tvořenou zástupci národních orgánů, jejímž primárním úkolem je přispívat k jednotnému uplatňování vnitrostátních právních předpisů přijatých k provedení Směrnice (čl. 30 odst. 1 písm. a). Na základě čl. 29 Směrnice tak byla v rámci Evropské komise vytvořena Pracovní skupina 29, označovaná též jako WP29, s pravomocí vydávat doporučení a především výkladová stanoviska Směrnice za účelem jednotné aplikace vnitrostátních právních předpisů o ochraně osobních údajů,

²⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.

např. stanovisko č. 8/2001, o zpracování osobních údajů v kontextu zaměstnání (WP 48), ze dne 13. září 2001.³⁰

Dalšími ze způsobů, kterými má být dosaženo naplnění účelu Směrnice, je uložení povinnosti všem členským státům vytvořit vlastní vnitrostátní orgán³¹, jehož cílem bude vykonávání *dohledu nad dodržováním předpisů přijatých členskými státy na základě této Směrnice* (čl. 28 odst. 1).

Zejména co do všestrannosti je Směrnice považována za základní pramen sekundárního práva EU zabývající se problematikou zpracovávání osobních údajů, nicméně zdaleka se nejedná o pramen jediný. Například lze zde uvést směrnici EP a Rady č. 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací, která byla v době svého přijetí reakcí na masivní nárůst využívání nejnovějších technologií, v důsledku čehož vznikl požadavek na ochranu soukromí i v této sféře. Dále směrnici EP a Rady č. 2006/24/ES o uchovávání údajů vytvářených nebo zpracovávaných v souvislosti s poskytováním veřejně dostupných služeb elektronických komunikací nebo veřejných komunikačních sítí. Nezbytnost jejího přijetí byla odůvodněna nutností za předem stanovených podmínek uchovávat provozní a lokalizační údaje subjektů, zejména za účelem udržování bezpečnosti jako obecně uznávaného cíle v oblasti prevence závažné trestné činnosti. Mezi nařízeními je jedním z nejvýznamnějších nařízení EP a Rady (ES) č. 45/2001 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů, jehož cíl vyplývá již ze samotného názvu - upravuje volný pohyb osobních údajů, pokud jsou zpracovávány orgány institucí EU při výkonu jejich činnosti, přičemž je kladen důraz na zajištění co nejvyšší svobody tohoto pohybu při zachování maximálního soukromí osob, kterých se tyto údaje týkají.

2.3 Právní úprava v rámci právního řádu České republiky

Díky jakési „normativní globalizaci“, která do jisté míry sjednocuje právní řády jednotlivých států, mají před použitím vnitrostátního právního předpisu přednost vyhlášené mezinárodní smlouvy a normy evropského práva, které jsou však našeho právního řádu součástí a často bývají přímo implementovány do

³⁰ Úřad pro ochranu osobních údajů. [online]. Stanovisko č. 2/2009, Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z WWW:<https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

³¹ V České republice je tímto orgánem Úřad pro ochranu osobních údajů, který byl zřízen na základě § 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

národního právního předpisu. Příkladem může být samotný ZOÚ, který byl připravován již s ohledem na znění Směrnice a potřebu její implementace v budoucnu. Nelze tedy přímo hovořit o tom, že aplikace vnitrostátního zákona přichází až jako druhá či třetí v pořadí, neboť normy mezinárodního, evropského i vnitrostátního práva jsou spolu úzce propojeny.

Vzhledem k tomu, že samotný pojem právo je pojmem dosud jednoznačně nedefinovaným, lze v právním světě na málo co nahlížet pouze jedním pohledem a platí to i v oblasti zpracovávání osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Neexistuje jeden právní předpis, který by tento institut komplexně upravoval, ale zpravidla vedle sebe stojí více zákonů odlišných právních odvětví a rozdílné právní síly, které musí být aplikovány ve vzájemné souvislosti. Právě tyto dvě kritéria mohou být základním vodítkem pro rozdělení pramenů práva na národní úrovni.

2.3.1 Listina základních práv a svobod

V ústavní rovině tvoří Listina základních práv a svobod (dále též Listina) bezpochyby základ. V nejobecnějším slova smyslu zakotvuje jak právo soukromí, tak právo na informace. Vyjma zákonem stanovených případů zaručuje *nedotknutelnost osoby a jejího soukromí* (čl. 7 odst. 1) a *osobní svobodu* (čl. 8 odst. 1) jako absolutní práva každé fyzické osoby. Obsáhlým je v souvislosti s ochranou soukromí čl. 10, který v odst. 1 zakládá právo každého na *zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochranu jeho jména*, v odst. 2 právo každého na *ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života* a konečně v odst. 3 právo každého na *ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě*.

Protipólem k právu na soukromí je však do jisté míry právo na informace, tedy právo na zásah do sféry, která může být označována jako soukromí, které je Listinou rovněž zaručeno, konkrétně v čl. 17 odst. 1. Odstavec druhý pak umožňuje *i svobodně vyhledávat, přijímat a rozšiřovat ideje a informace bez ohledu na hranice státu*. Dopad tohoto ustanovení je ovšem zmírňován odst. 4, který poskytuje zákonu možnost *omezit svobodu projevu a právo vyhledávat a šířit informace*, neboť jak bylo uvedeno výše, ustanovení Listiny se vyznačují vysokým stupněm obecnosti a zákonná regulace v jejich mezích je tak prakticky nezbytná.

2.3.2 Zákon o ochraně osobních údajů

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů je základním právním předpisem na úseku ochrany osobních údajů, nikoliv však pracovněprávních vztahů. Nahradil do té doby účinný zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, který se spolu s Listinou, Směrnicí a Úmluvou č. 108 stal východiskem pro zpracování této nové právní úpravy. Kromě nedostatku spočívajícího v nesouladnosti zákona z roku 1992 (vzhledem k datu jeho vzniku) s některými ustanoveními Směrnice, který bylo zapotřebí v souvislosti se vstupem ČR do EU odstranit, byl dosavadní zákon považován za nedostatečný i v jiných směrech. Především upravoval ochranu osobních údajů pouze při provozování informačních systémů nakládajících s osobními údaji. Avšak v případech, kdy docházelo k manuálnímu nakládání s osobními údaji, bylo stejně zapotřebí tento zákon přiměřeně aplikovat, neboť zvláštní právní úprava neexistovala. Řada dalších oblastí pak buď nebyla upravena vůbec, nebo pouze částečně. Jednalo se např. o dostatečnou ochranu osobních údajů vypovídajících o osobnosti a soukromí, povinnost toho, kdo shromažďuje osobní údaje, informovat občana o jeho právech, oznamovací povinnost o nakládání s osobními údaji u kontrolního orgánu subjektem, který hodlá nakládat s osobními údaji, předávání osobních údajů do jiných zemí, či sankce za porušování zákona.³²

Bohužel zde není prostor pro nikterak podrobný rozbor jednotlivých ustanovení, navíc jejich použití bude nastíněno na konkrétních příkladech v následujících kapitolách této práce. Lze však na tomto místě zmínit některá obecná ustanovení první hlavy zákona, jejichž obsah je možné aplikovat i v pracovněprávních vztazích.

Hned úvodní § 1 stanovuje předmět úpravy, kterým je *úprava práv a povinností při zpracování osobních údajů*, při zohlednění evropského práva a mezinárodních smluv, jimiž je ČR vázána. Zákon tak prakticky naplňuje ustanovení čl. 10 Listiny. Dává konkrétní odpověď na otázku jak zajistit základní lidská práva, která jsou článkem 10 Listiny zaručena. V § 3 je pak obsaženo pozitivní i negativní vymezení působnosti. Zákon postihuje v zásadě všechny osobní údaje, které jsou zpracovávány osobami veřejnoprávní i soukromoprávní sféry, bez ohledu na to, zdali ke zpracovávání dochází automatizovanými nebo

³² *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Důvodová zpráva k návrhu zákona o ochraně osobních údajů. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW:<<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=374&CT1=0>>.

jinými prostředky. Naopak se nevztahuje na zpracovávání, které provádí fyzická osoba výlučně pro svoji potřebu a na shromažďování nahodilé, jestliže následně nedochází k dalšímu zpracovávání.

Osobní potřebou se dle komentovaného znění zákona JUDr. Novákem míní záležitosti soukromého života, např. adresář kontaktů či používání kamerového záznamu za účelem ochrany vlastního majetku³³, nicméně je třeba zohlednit i judikaturu ESLP, která výraz osobní potřeba interpretuje značně širěji, když např. konstatuje, že ze záležitostí soukromého života nelze vyloučit profesní či obchodní aktivity.³⁴

O nahodilé shromažďování osobních údajů se pak jedná tehdy, jestliže jsou kumulativně splněny následující 4 podmínky, a sice: shromažďování údajů nevykazuje žádné prvky systematickosti, podnět ke shromažďování není plánovaný (nevzniká např. na základě volního rozhodnutí správce osobních údajů), ale vznikne na základě nečekané události, shromažďované údaje se nevyznačují vždy totožnou strukturou a mohou být nepřesné či neúplné.³⁵

V následujícím ustanovení se zákon zabývá vymezením pojmů (viz první kapitola této práce) a dále již konkrétními právy a povinnostmi při shromažďování a zpracovávání osobních údajů, předávání osobních údajů do jiných států, Úřadem pro ochranu osobních údajů (dále také ÚOOÚ) či správními delikty v souvislosti se zpracováváním osobních údajů. Většinu těchto otázek se práce bude blíže věnovat níže.

2.3.3 Zákoník práce

V případě zákoníku práce, tedy zákona č. 262/2006 Sb., platí opak oproti tomu, co platí v případě ZOÚ. Jedná se o základní pramen práva v oblasti pracovního práva a pracovněprávních vztahů, ale nikoliv už v oblasti osobních údajů. Obsahuje však řadu ustanovení, která svým významem do sféry zpracovávání osobních údajů zasahují.

Příkladem se jedná o § 30 odst. 2, jenž spočívá v oprávnění zaměstnavatele vyžadovat od fyzické osoby ucházející se o práci pouze ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Osobní údaje

³³ NOVÁK D. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář*: Praha: Wolters Kluwer a. s., 2014, str. 61.

³⁴ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Niemietz vs. Německo ze dne 16. 12. 1992, č. 13710/88.

³⁵ SMEJKAL V. [online]. Bulletin advokacie - č. 3/2001 - Česká advokátní komora, str. 38 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW:<http://www.cak.cz/assets/files/181/BA_01_03.pdf>.

zaměstnanců jsou bezesporu zpracovávány i při naplňování povinnosti zaměstnavatele dle § 105 odst. 2 až 7, která spočívá ve vedení evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání, a také při poskytování těchto údajů odborové organizaci dle § 108 odst. 6 písm. b). Do soukromí zaměstnanců může být rovněž zasahováno i na základě ustanovení § 248 odst. 2, které z důvodu ochrany majetku zaměstnavatele jej opravňuje provádět kontrolu věcí zaměstnanců k zaměstnavateli vnášených i odnášených, případně provádět prohlídky zaměstnanců. Hlava VII ZP se pak věnuje pravomoci zaměstnavatele vést o zaměstnanci určité písemnosti, které se vztahují k výkonu jeho práce v základním pracovněprávním vztahu, konkrétně osobní spis (§ 312), potvrzení o zaměstnání (§ 313) a pracovní posudek (§ 314). Všechna výše uvedená ustanovení v sobě zahrnují zpracovávání osobních údajů zaměstnance. Jsou na jedné straně výrazem významné pravomoci zaměstnavatele zasahovat do soukromí zaměstnance, na straně druhé však již ze samotného textu zákona vyplývá, že zaměstnavatel je při výkonu této pravomoci řadou faktorů limitován tak, aby ve prospěch zaměstnance bylo do jeho soukromí zasahováno v co možná nejmenším rozsahu. ZP také zakotvuje právo zaměstnance nejpozději se skončením pracovního poměru seznámit se s obsahem těchto písemností (do osobního spisu může zaměstnanec nahlížet a pořizovat z něj výpisky ještě za trvání pracovního poměru) a tedy i osobnímu údaji, které jsou o jeho osobě zpracovávány. Vysoký stupeň ochrany zaměstnance je vyjádřen i v § 315, podle nějž má zaměstnanec v případě potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku nárok domáhat se až soudní ochrany, jestliže s obsahem potvrzení či posudku nesouhlasí.

Patrně nejužší souvislost se zpracováváním osobních údajů lze nalézt v § 316, který se opět snaží o nalezení přiměřeného kompromisu mezi ochranou majetkových práv zaměstnavatele a ochranou osobních práv zaměstnance. Na jedné straně zaměstnancům znemožňuje, aby pro osobní potřebu bez dalšího užívali pracovní a výrobní prostředky zaměstnavatele, na straně druhé umožňuje zaměstnavateli dodržování tohoto zákazu přiměřeně kontrolovat. Na jedné straně není zaměstnavatel bez závažného důvodu oprávněn podrobovat zaměstnance jakémukoliv způsobu sledování, pokud však takový závažný důvod vznikne, má na straně druhé vůči zaměstnancům informační povinnost je o způsobu a rozsahu zasahování do jejich soukromí informovat. Dále ustanovení § 316 demonstrativním výčtem vymezuje informace, které zaměstnavatel od zaměstnance nesmí požadovat (např. sexuální orientace, členství v politických

stranách či hnutích) a zároveň stanovuje výjimky, za kterých může být tento zákaz prolomen.

2.3.4 Občanský zákoník

Nový občanský zákoník byl vyhlášen pod symbolickým č. 89/2012 Sb. s účinností od roku 2014. Kromě občanského práva v sobě zahrnuje i další soukromoprávní obory, nikoliv však všechny a nikoliv právo pracovní, přestože v době přípravy občanského zákoníku se reálně uvažovalo i možnosti opačné. Bylo v úvaze, zdali úpravu pracovněprávního vztahu ponechat zvláštnímu zákonu, tedy zákoníku práce, nebo zdali pracovní smlouvu začlenit do občanského zákoníku jako občanskoprávní smlouvu.³⁶ Nakonec však byl, nejen kvůli určité specifičnosti pracovního práva (byť jako v podstatě stále soukromoprávního odvětví) vůči právu občanskému, zachován ZP jako výlučný právní předpis, kdy pracovněprávní vztah ve smyslu závislé práce může vzniknout pouze na jeho základě, nikoliv na základě jakékoliv smlouvy občanskoprávní. Obecně je občanský zákoník ve vztahu k ZP právní úpravou subsidiární³⁷, v oblasti pracovněprávních vztahů však tuto subsidiaritu sám vylučuje.³⁸

I ve vztahu k zákonu o ochraně osobních údajů je subsidiární použití občanského zákoníku spíše výjimečné, neboť sám ZOÚ představuje právní úpravu dostatečně podrobnou. V úvahu tak přichází aplikace některých obecných ustanovení o ochraně podoby a osobnosti člověka zahrnující i právo na ochranu soukromí.

2.3.5 Zvláštní právní předpisy

Zákonná rovina se může jevit jako poněkud problematická, neboť zákonů ve větší či menší míře souvisejících se zpracováním osobních údajů je napříč celým právním řádem a jednotlivými právními odvětvími na několik desítek³⁹, přičemž prvky pracovněprávních vztahů lze nalézt v mnoha z nich. Základ nepochybně tvoří ZOÚ, ZP a jako obecná právní úprava občanský zákoník. K této základní trojici právních předpisů dále existuje celá řada speciálních zákonů, které

³⁶ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*, str. 10.

³⁷ Teprve nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. II. ÚS 116/2008 Sb., byl umožněn princip subsidiárního použití občanského zákoníku (tehdy ještě zákona č. 40/1964 Sb.), který nahrazoval do té doby o poznání méně praktický princip delegace.

³⁸ § 2401 NOZ.

³⁹ Úřad pro ochranu osobních údajů. [online]. Oblasti zpracování osobních údajů. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z WWW:<<https://www.uouu.cz/oblasti-zpracovani-osobnich-udaju/ds-1267/p1=1267>>.

danou problematiku, respektive některou konkrétní oblast dané problematiky, upravují do větších podrobností.

Přinejmenším za vhodné proto považují na tomto místě uvést alespoň zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (úprava evidencí vedených úřady práce a údajů z nich poskytovaných, zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů uchazečem o zaměstnání), zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb. (informační systém o pracovních úrazech, povinnost mlčenlivosti inspektora), popřípadě zákon o elektronických komunikacích č. 127/2005 Sb. (informační povinnost správce osobních údajů vůči účastníkům či uživatelům, jejichž osobní údaje jsou zpracovávány), který byl přijat mimo jiné i jako reakce na velmi rychlý technologický rozvoj v oblasti telekomunikací.

3. Povinnosti zaměstnavatele při zpracovávání osobních údajů

Zaměstnavatel coby správce osobních údajů svých zaměstnanců je při činnosti jejich zpracovávání svazován řadou povinností, které mu ukládá zákon, zejména pak ZOÚ, který ve svém § 5 jednotlivé povinnosti obsáhle vymezuje.

Není zde prostor pro vysvětlení všech těchto povinností a jejich podrobný rozbor. V této krátké kapitole, s ohledem na další zaměření práce a zajištění tak její logické návaznosti, se pro tyto účely pouze ve stručnosti zaměřím na zlomek toho nejpodstatnější, co ZOÚ zaměstnavateli jako správci osobních údajů ukládá.

Jestliže správce zpracovává osobní údaje zaměstnanců, je nucen dodržovat zákonem uložené povinnosti z hlediska času v kterékoliv fázi pracovněprávního vztahu, tedy před jeho vznikem, za jeho trvání i po jeho zániku. Zaměstnavatel je tedy ještě před samotným zahájením zpracovávání povinen stanovit jeho účel a dále zpracovávat osobní údaje jen k naplnění tohoto účelu. Shromažďovat a zpracovávat osobní údaje pak musí pouze předem určeným způsobem a prostředky, v nezbytném rozsahu a uchovávat je pouze po nezbytnou dobu. Za zcela zásadní je pak považováno, aby zaměstnavatel byl obeznámen s případy, ve kterých je ke zpracovávání osobních údajů zaměstnanců vyžadován souhlas samotných zaměstnanců, ve kterých postačuje zaměstnance pouze informovat o zpracovávání jejich osobních údajů, podmínkách a rozsahu, a ve který je o těchto skutečnostech povinován informovat ÚOOÚ.

3.1 Oznamovací povinnost

§ 16 ZOÚ zakládá zaměstnavateli povinnost písemně a v rozsahu všech formálních náležitostí podle odst. 2 obeznámit ÚOOÚ se svým záměrem zpracovávat osobní údaje zaměstnanců. Toto ustanovení dále okazuje na § 18 téhož zákona, které stanovuje výjimky, kdy zaměstnavatel oznamovací povinnost plnit nemusí. Jedná se např. o zpracování osobních údajů, které je součástí datových souborů podle zvláštního zákona veřejně přístupných (např. obchodní rejstřík), také zpracování sledující politické, filosofické, náboženské či odborové cíle, ale především o zpracování, které správci ukládá zvláštní zákon nebo kdy je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona. Je zřejmé, že v oblasti pracovněprávních vztahů je poslední uvedené užíváno patrně nejčastěji.

3.2 Informační povinnost

Informační povinnost má zaměstnavatel nikoliv vůči ÚOOÚ, ale vůči zaměstnancům, a to o rozsahu a účelu zpracování. Je zakotvena v § 11 ZOÚ a zaměstnavatel je povinován k jejímu splnění tehdy, kdy je mu zákonem umožněno zpracovávat osobní údaje zaměstnanců, aniž by k tomu byl nucen vyžadovat jejich souhlas. Jedná se o případy, kdy zákon zohledňuje oprávněný zájem zaměstnavatele, který jej ospravedlňuje k přiměřenému zásahu do soukromí zaměstnanců bez ohledu na jejich vůli, postačující je pouze seznámení zaměstnanců s touto skutečností. Typickým příkladem je instalace kamerového systému na pracoviště podle § 316 odst. 2 a 3 ZP. Zaměstnavatel při naplnění podmínek těchto ustanovení není povinen vyžadovat souhlas zaměstnanců s jejich kamerovým sledováním, má však povinnost je o tom informovat.

Na základě § 11 ZOÚ je zaměstnavatel dále povinen např. informovat zaměstnance o rozsahu a účelu zpracování jejich osobních údajů či o tom, kým jsou zpracovávány a komu mohou být dále zpřístupněny.

3.3 Souhlas zaměstnance

Souhlas subjektu údajů se zpracováním osobních údajů je vymezen v § 5 odst. 2 ZOÚ, jenž stanovuje zásadu, že správce je oprávněn zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem subjektu údajů, a z této zásady zároveň určuje výjimky, při jejichž naplnění souhlas subjektu údajů vyžadován není.

Opět vztažmo na pracovněprávní vztahy je patrně nejužívanější písm. b), dle kterého souhlasu není třeba, *jestliže je zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů*, případně písm. g), které hovoří o zpracování pouze pro účely archivnictví podle zvláštního zákona.

Kromě těchto případů lze zcela obecně uvést, že zaměstnavatel je povinen vyžádat si souhlas zaměstnance se zpracováním jeho osobních údajů vždy tehdy, kdy mu zákon neukládá zpracování jako povinnost ani jej k této činnosti neopravňuje bez nutnosti souhlasu subjektu (např. § 316 odst. 2 a 3 ZP). Jestliže zaměstnanec své osobní údaje poskytne ke zpracování dobrovolně, domnívám se, že z povahy věci je jeho souhlas presumován, zároveň jsem však toho názoru, že i zde platí určitá horní hranice co do rozsahu poskytnutých údajů, neboť z důvodu nezadatelnosti ústavně zaručeného práva na soukromí se jej zaměstnanec nemůže vzdát zcela, ale pouze přiměřeně k účelu zpracování jeho osobních údajů.

4. Podmínky zpracovávání osobních údajů v pracovněprávních vztazích

Pokud by osobní údaje měly být rozlišovány podle účelu, za jakým jsou zpracovávány, pak jednu z jejich kategorií budou tvořit osobní údaje spjaté s personální agendou v rámci pracovněprávních vztahů. Za personalistiku je označována činnost, pro niž je charakteristické získávání zaměstnanců a další práce s nimi, z čehož vyplývá, že k této činnosti neodmyslitelně patří také potřeba zpracování osobních údajů (potenciálních) zaměstnanců, kdy na tento proces bude tedy bezpochyby dopadat mimo jiné také právní úprava ZOÚ.⁴⁰

Přestože naprostá většina personalistů se při výběru zaměstnanců snaží plně harmonizovat svůj postup se ZOÚ a pružně reagovat na jeho proměny v čase, lze se v praxi setkat i se situacemi, které tomuto modelu chování příliš neodpovídají, neboť ze strany některých zaměstnavatelů stále ještě dochází k nerespektování nedotknutelnosti soukromí zaměstnance zaručené samotnou Listinou a dávají přednost vlastnímu zájmu, kterým je v takových případech snaha

⁴⁰ BARTÍK V., JANEČKOVÁ E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky Praktická právní příručka*. 3. vydání. Praha: Linde, 2013. str. 153.

získat o zaměstnanci co nejvíce informací, a to i navzdory zákonu, dobrým mravům a jiným hodnotám.⁴¹

Zákon však zaměstnavateli nedává možnost shromažďovat osobní údaje zaměstnanců, které by přesahovaly míru nezbytnosti potřebnou ke vzniku pracovněprávního vztahu a k realizaci práv a povinností z něj vyplývajících, ale naopak jej opravňuje v nenutnějším rozsahu shromažďovat pouze ty osobní údaje zaměstnanců, bez nichž by výše uvedené bylo nemyslitelné.⁴²

4.1 Osobní údaje významné pro pracovněprávní vztah

Osobní údaje zaměstnanců, které zaměstnavatel za účelem realizace pracovněprávního vztahu zpracovává, lze členit dle různých kritérií. Např. autoři Janečková a Bartík je rozdělují od tří skupin. První skupina zahrnuje ty osobní údaje zaměstnance, které je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat vždy, neboť ačkoliv není stanovena povinnost uvádět je v pracovní smlouvě, jsou nezbytné k plnění zákonných povinností (např. jméno a příjmení, datum narození, adresa bydliště, rodné číslo či údaje o dosaženém vzdělání). Druhou skupinu tvoří zaměstnancovy osobní údaje, které je zaměstnavatel oprávněn zpracovávat jen pro konkrétní účel a jen ve vztahu k tomuto účelu, o němž je zároveň povinen zaměstnance informovat (např. číslo bankovního účtu, občanského průkazu či informace o rodinných příslušnících). Třetí skupina pak obsahuje ty osobní údaje zaměstnance, na jejichž zpracování zaměstnavatel nárok nemá a záleží tak pouze na vůli zaměstnance, zdali je poskytne (např. soukromé telefonní číslo).⁴³

Titíž autoři uvádějí i jiný způsob dělení, dle kterého nedochází ke kategorizaci osobních údajů zaměstnance z hlediska rozsahu oprávněného nároku zaměstnavatele na jejich zpracování, ale na jehož základě jsou členěny podle časové posloupnosti vážící se k existenci pracovněprávního vztahu. Z tohoto pohledu dělí na osobní údaje zaměstnance zpracovávané před vznikem pracovněprávního vztahu, za jeho trvání a po jeho skončení. Oba způsoby dělení jsou spolu úzce provázány, nicméně podrobněji se budu věnovat pouze druhému jmenovanému.⁴⁴

⁴¹ d'AMBROSOVÁ, H. *Ochrana osobních údajů v personalistice od roku 2005*. Praha: PRAGOEDUCA, 2005, str. 6.

⁴² d'AMBROSOVÁ, H. *Ochrana osobních údajů v personalistice od roku 2005*, str. 8.

⁴³ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ E. [online]. Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Mzdová praxe. Práce a mzda 2009/7*. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z WWW:<<http://www.mzdovapraxe.cz/>>.

⁴⁴ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ E. *Ochrana osobních údajů v životě podnikatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, str. 134.

4.1.1 Postup před vznikem pracovněprávního vztahu

Vzniku pracovněprávního vztahu předchází logický krok, kterým je z pohledu zaměstnavatele výběr pracovníků a z pohledu zaměstnance volba zaměstnání. Zaměstnanec usiluje o získání pracovní pozice, která je jím subjektivně vnímaná jako adekvátní jeho představám a zaměstnavatel zase požaduje takového zaměstnance, který disponuje všemi předpoklady pro výkon očekávané pracovní činnosti, přičemž pro obě strany platí naprostá svoboda projevu vůle při uplatňování tohoto svého zájmu. Aby však zaměstnavatel mohl naplnění svého zájmu dostat, musí o potenciálním zaměstnanci nejprve získat dostatek údajů nezbytných k doložení případně vyloučení zaměstnancovy způsobilosti pro řádný výkon práce. Zvláštní důraz je přitom kladen na spojení *nezbytné údaje*, neboť je zřejmé, že zaměstnavatel není oprávněn po fyzické osobě ucházející se o zaměstnání požadovat žádné jeho údaje, které s přijetím do zaměstnání bezprostředně nesouvisí.

Základní právní úpravou pro budoucí vznik pracovněprávního vztahu mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem představuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen ZOZ) a samozřejmě ZP. Je nutno zmínit, že vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve fázi výběru zaměstnání, nebyly až do doby účinnosti ZOZ nikterak upraveny, což bylo důvodem vzniku určitých nejasností v souvislosti s ochranou a zpracováním osobních údajů potenciálního zaměstnance, zejména co do rozsahu zpracovávaných osobních údajů. Taxativní výčet údajů, které zaměstnavatel není oprávněn po uchazeči o zaměstnání v rámci tzv. před-pracovního vztahu požadovat, nikde vymezen není, nicméně od roku 2004 alespoň ZOZ v § 12 odst. 2 stanovuje, že za tyto údaje se považují *informace týkající se národnosti rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace*, pokud o potřebnosti těchto údajů nestanoví zvláštní zákon jinak. Dále není zaměstnavatel oprávněn požadovat *informace odporující dobrým mravům a ty osobní údaje, které neupotřebí k plnění povinností stanovených zvláštním zákonem*, přičemž pokud však osobní údaje za tímto účelem vyžaduje, je uchazeč oprávněn jej žádat o prokázání jejich potřebnosti.

Z uvedené citace je zřejmé, že zákonodárce do tohoto ustanovení prakticky převzal některé citlivé údaje z § 4 písm. b) ZOÚ, které se do značné míry shodují i výčtem v § 316 odst. 4 téhož zákona, ale naopak nezahrnul např. údaj o trestní

minulosti uchazeče v podobě výpisu z rejstříku trestů, neboť tato informace může mít pro zaměstnavatele, jestliže prokáže její potřebnost, značný význam.⁴⁵

Postup zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru upravuje ZP v § 30 a násl. v návaznosti na § 316 odst. 4, nicméně stejně jako ustanovení § 12 ZOZ si vypomáhá některými neurčitými pojmy⁴⁶, když např. stanovuje, že *zaměstnavatel smí vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy*. Již zmíněný § 316 odst. 4 ZP pak negativním způsobem stanovuje totéž a přidává demonstrativní výčet takových údajů.

Je tedy patrné, že ke shromažďování a zpracovávání osobních údajů dochází ze strany zaměstnavatele ještě dříve, než dojde ke vzniku samotného pracovněprávního vztahu, a tudíž je zaměstnavatel povinen řídit se příslušnými ustanoveními ZOÚ. Zdrojem těchto údajů a současně podkladem pro jejich budoucí zpracování je zpravidla osobní dotazník nebo častěji životopis uchazeče. Ty by měly obsahovat pouze nezbytné údaje, tedy kromě jména, příjmení a adresy trvalého bydliště také údaje o dosaženém vzdělání a průběhu předchozích zaměstnání. Významnou otázkou je také souhlas uchazeče o zaměstnání coby subjektu údajů se zpracováním svých osobních údajů. Zde se však zpravidla vychází ze skutečnosti, že jestliže uchazeč sám poskytne své osobní údaje za účelem uzavření pracovní smlouvy, jíž je smluvní stranou, předpokládá se tím i jeho souhlas se zpracováním vlastních osobních údajů. Zaměstnavatel je však povinen postupovat souladně i s dalšími ustanoveními ZOÚ, především chránit osobní údaje uchazečů před zneužitím a použít je pouze ke stanovenému účelu. Rovněž je povinován splněním své oznamovací povinnosti vůči ÚOOÚ dle § 16 ZOÚ, neboť zpracování osobních údajů uchazečů nepodléhá výjimce obsažené v § 18 odst. 1 písm. b) - požadavek takového zpracování není zaměstnavateli uložen žádným zvláštním zákonem a ani takových osobních údajů není třeba k uplatnění práv a povinností ze zvláštního zákona vyplývajících.⁴⁷

Lze tedy shrnout, že zaměstnavatel může před vznikem pracovněprávního vztahu požadovat po uchazeči pouze ty informace, ke kterým jej opravňuje zákon podle § 30 odst. 2 ve vazbě na § 316 odst. 4 ZP a § 12 odst. 2 ZOZ, přičemž musí postupovat v souladu i s obecnými ustanoveními na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku a s příslušnými ustanoveními ZOÚ.⁴⁸ Podobně na tuto

⁴⁵ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 153.

⁴⁶ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 376.

⁴⁷ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 156.

⁴⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, str. 192.

problematiku nahlíží i Bartík a Janečková, dle kterých ochrany soukromí uchazečů a dostatečné informovanosti zaměstnavatelů lze dosáhnout vyváženým shromažďováním a zpracováváním osobních údajů za správné aplikace všech tří zákonů (ZP, ZOÚ, ZOZ) ve vzájemných souvislostech.⁴⁹

4.1.2 Postup v průběhu trvání pracovněprávního vztahu

Uzavřením pracovního poměru a tedy vznikem pracovněprávního vztahu se z uchazeče o zaměstnání stává zaměstnanec. Současně s tímto okamžikem zaměstnavatel také zpravidla zakládá podle § 312 ZP osobní spis zaměstnance, který opět může obsahovat jen *písemnosti nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu*. Odst. 2 a 3 téhož ustanovení pak upravují podmínky pro nahlížení do spisu. Přímou ZP legální definici osobní spisu neuvádí, literatura jej vymezuje jako *soubor zcela nebo částečně standardizovaných dokumentů odpovídající právním předpisům a zaznamenávající průběh a výsledky jednotlivých personálních činností*.⁵⁰

Za dodržení limitujících ustanovení § 5 odst. 1 písm. b) ZOÚ (shromažďování osobních údajů jen pro stanovený účel a v rozsahu nezbytném pro jeho naplnění) jakož i § 312 odst. 1 (pouze písemnosti nezbytné pro výkon práce) a § 316 odst. 4 ZP je osobní spis obvykle tvořen písemnostmi typu osobní dotazník či životopis, doklady o dosaženém vzdělání a vykonané praxi, potvrzení z předchozích zaměstnání, posudkem o zdravotní způsobilosti atd., přičemž v průběhu trvání pracovního poměru může být průběžně doplňován i dalšími dokumenty (např. o změně pracovní smlouvy).

Údaje o zaměstnanci shromažďované a zpracovávané zaměstnavatelem za trvání pracovního poměru lze členit podle různých kritérií. Např. Morávek je rozděluje na ty údaje, které zaměstnavatel zpracovávat musí a na ty, které zpracovávat může. Okruh povinně zpracovávaných údajů označuje za značně široký a zařazuje do něj údaje související např. se sociálním zabezpečením či daňovými povinnostmi a dále údaje, u nichž povinnost ke zpracování zakládá přímo ZP či zvláštní zákon. Druhou skupinu tvoří takové údaje, pro něž zákon nestanovuje povinnost k jejich zpracování, ale např. je demonstrativním výčtem uvádí jako údaje, jejichž zpracování může vzít zaměstnavatel v úvahu. Poslední skupinou jsou dle Morávka ty osobní údaje zaměstnanců, které v zákoně nejsou

⁴⁹ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 155.

⁵⁰ MATES, P., JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, str. 81.

zmíněny vůbec a jejichž případné zpracování zaměstnavatelem tedy závisí pouze na jeho rozhodnutí, samozřejmě za splnění všech zákonných podmínek (platí tak ovšem i pro první a druhou skupinu údajů), obsažených zejména v ZOÚ.⁵¹ Podobné členění v literatuře velmi stručně uvádí i autoři Janečková a Bartík.

Zvláštní kategorií zpracovávaných osobních údajů během pracovněprávního vztahu jsou citlivé osobní údaje. Podmínky pro jejich zpracování vymezuje § 9 ZOÚ. Zásadní je písm. d) tohoto ustanovení, které stanovuje, že citlivé údaje lze zpracovávat, pokud je to *nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem*. Oním zvláštním zákonem je nepochybně ZP a jeho již několikrát zmíněné ustanovení § 316 odst. 4.

Jestliže zaměstnavatel není ke zpracování citlivých osobních údajů zaměstnance přímo zmocněn zákonem, ale přesto zastává názor, že je nezbytné takové údaje po zaměstnanci požadovat, nadále pro něj platí podmínky výslovného souhlasu zaměstnance se zpracováním konkrétního citlivého údaje, předběžné stanovení účelu a doby zpracování, atd.⁵²

Z hlediska oznamovací povinnosti dle § 16 ZOÚ platí, že zaměstnavatel má tuto povinnost pouze tehdy, jestliže zpracovává osobní údaje pouze z titulu souhlasu zaměstnance se zpracováním, tedy v případech, kdy zaměstnavateli zpracování osobních údajů zákon výslovně neukládá, ale umožňuje. Pokud tedy zaměstnavatel např. zpracovává osobní údaje pro potřebu vedení personální a mzdové agendy z důvodu splnění povinností uložených zvláštními zákony dle § 18 odst. 1 písm. b) ZOÚ, oznamovací povinnost dle § 16 tohoto zákona se na něj vztahovat nebude.⁵³ Naopak jestliže by zaměstnavatel např. nechal na pracoviště nainstalovat kamerový systém se záznamem (viz subkapitola 6.3.1), v takovém případě by již byl nucen oznamovací povinnost vůči ÚOOÚ splnit.

4.1.3 Postup po zániku pracovněprávního vztahu

Zpravidla ne všechny právní vztahy vzniklé mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako důsledek existence pracovněprávního vztahu zanikají současně se skončením pracovního poměru, ale časově jej přesahují. Typickými příklady jsou situace, kdy zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci mzdu až po skončení pracovního poměru, či aktivní legitimace zaměstnance k žalování

⁵¹ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 386.

⁵² MATES, P., JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů*, str. 85.

⁵³ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 159.

zaměstnavatele na neplatnost skončení pracovního poměru. Stejně tak v plném rozsahu nezaniká možnost zaměstnavatele i nadále zpracovávat osobní údaje (bývalých) zaměstnanců, jestliže pro tuto činnost nalezne zákonný podklad.

V některých případech je tak přímo v zaměstnavatelově zájmu, musí např. archivovat osobní údaje za účelem pozdějšího doložení řádného splnění svých povinností v oblasti důchodového a sociálního zabezpečení, nebo může uchovávat ty nezbytné údaje, které mu mohou posloužit jako důkazní prostředek a umožnit tak účinnou obranu v případném soudním sporu s bývalým zaměstnancem.⁵⁴

Pravidla či postup pro uchovávání osobních údajů zaměstnanců i po skončení pracovního poměru ZP výslovně neupravuje, pouze § 150 uvádí s odkazem na zákon o archivnictví a spisové službě výčet osobních údajů uchovávaných zaměstnavatelem a dobu, po kterou je lze uchovávat. Mnohem konkrétnější je ZOÚ, který v § 4 písm. e) uvádí, že zpracováváním osobních údajů se mimo jiné rozumí i jejich uchovávání, které je pak samotné definováno v písm. g) téhož ustanovení jako *udržování údajů v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat*. Na otázku, po jakou dobu lze údaje dále zpracovávat, pak velice neurčitě odpovídá § 5 odst. 1 písm. e): *pouze po dobu nezbytnou k účelu jejich zpracování, poté jen pro účely státní statistické služby, pro účely vědecké a archivnictví*.

Výslovně stanovené lhůty pro uchovávání některých dokumentů jsou obsaženy např. v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Stanovují tak dobou, po kterou je nezbytné zpracovávat osobní údaje zaměstnanců i po skončení jejich pracovního poměru. Zároveň tím zákon nepřímou označuje i druhy dokumentů, které je zaměstnavatel povinen uchovávat. Jedná se především o již zmíněné údaje z oblasti sociální a daňové, naopak např. životopis zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru ztrácí pro zaměstnavatele relevanci a tento dokument by proto měl být zaměstnanci vrácen nebo prokazatelně zlikvidován. V opačném případě se zaměstnavatel dostává do rozporu s výše uvedeným § 5 odst. 1 písm. e) ZOÚ.⁵⁵

5. Konkrétní možnosti zpracovávání osobních údajů zaměstnanců

Zákoník práce v § 301 vymezuje základní povinnosti zaměstnanců, které vyplývají z jejich pracovního poměru. Zaměstnanci jsou povinni např. *pracovat*

⁵⁴ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 387.

⁵⁵ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 189.

řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, přičemž by měli využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací a plnit kvalitně a včas svěřené úkoly. Dále jsou povinni řádně hospodařit se svěřenými prostředky zaměstnavatele, chránit jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jakési shrnutí lze spatřovat v poslední větě citovaného ustanovení - společným znakem všech povinností zaměstnanců je právě oprávněný zájem zaměstnavatele. Aby zaměstnanci dodržovali své povinnosti je v zájmu každého zaměstnavatele nejen z hlediska co nejefektivnějšího pracovního výkonu zaměstnanců, ale i ochrany jeho majetku. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat, zdali zaměstnanci své povinnosti plní řádně. Ze strany zaměstnavatele se jedná o logický postup, neboť musí zabezpečit ochranu vlastních prostředků - nejen před možnou finanční ztrátou, ale i před nežádoucím únikem utajovaných nebo důvěrných informací či před narušením dobré pověsti své společnosti. Oprávněné zájmy zaměstnavatele se však velmi často mohou dostávat do střetu s právem zaměstnanců na soukromí. Je proto důležité, aby zasahování do soukromí zaměstnanců představovalo až nejzazší opatření, kdy oprávněným zájmům zaměstnavatele nelze dostat jinak, a aby bylo uskutečňováno pouze v nezbytné míře a způsobem přiměřeným sledovanému účelu.

5.1 Monitorování zaměstnanců obecně

Za monitorování zaměstnanců se v pracovněprávních vztazích pokládá především sledování pomocí technických zařízení, jakými jsou např. kamerové systémy, zařízení pro sledování e-mailové pošty a pohybu zaměstnanců na internetu, pořizování záznamů telefonních hovorů či sledovací zařízení umístěvané do služebních vozů zaměstnanců. Informační a komunikační technologie zaznamenávají ve svém rozvoji zejména v posledním půlstoletí značný pokrok, oproti tomu právní úprava ochrany soukromí je z hlediska stejného časového horizontu oblastí relativně stálou. Vzestup významu informačních a komunikačních technologií však přináší i celou řadu nových rizik pro řádné zajištění ochrany lidských práv a svobod jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Nové moderní technologie potlačují hranici, která tradičně oddělovala soukromý život od ryze pracovního života, a obě sféry značně směšují. Je však otázkou, do jaké míry je tento proces chtěný a potřebný, a do jaké už

nikoliv. Těmito tendencemi se může vyznačovat jak zaměstnanec, kterému digitální svět na jedné straně umožňuje pracovat z domova, ale na straně druhé i (často z nutnosti) pracovat doma nad rámec pracovní doby, a jednak zaměstnavatel, kterému je umožněno vykonávat nad zaměstnancem takřka nepřetržitý dohled, jehož zaměření může snadno přesáhnout pouhé dodržování pracovních povinností zaměstnance. Domnívám se proto, že i přes nespornou užitečnost informačních technologií může být jejich využití v pracovněprávním vztahu pro zaměstnance (jako jeho slabší stranu) i na škodu, zejména pokud se stanou mocenským nástrojem kontroly v rukou zaměstnavatele.

Z hlediska právní úpravy má tato problematika především ústavní aspekty, neboť zde probíhá střet zájmů zaměstnanců a jejich ústavně zaručených osobnostních práv (zejména právo na soukromí a ochranu cti), se zájmy zaměstnavatele, jehož snahou je v souladu se ZP docílit efektivního výkonu práce svých zaměstnanců a ochrana vlastního majetku. Jelikož se však právní úprava na ústavní úrovni vyznačuje vyšší právní silou než na úrovni zákonné a tudíž má při aplikaci přednost, musí zaměstnavatel při zajišťování svých oprávněných zájmů postupovat s patřičnou obezřetností a při vědomém zohledňování tohoto aspektu využívat dostupných výjimek, které mu právní řád poskytuje.⁵⁶ Z tohoto hlediska lze tradiční pojetí pracovněprávního vztahu, ve kterém je zaměstnanec považován za slabší smluvní stranu, dokonce vykládat i opačně - tedy v tom smyslu, že zaměstnanec požívá ústavní ochrany, zatímco zaměstnavatel pouze zákonné.

5.2 § 316 zákoníku práce

V závěru subkapitoly 2.3.3 byl v rámci vymezení právních předpisů věnujících se problematice zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích krátce zmíněn § 316 ZP jako určité kompromisní ustanovení. Tato subkapitola se s ohledem na následující zaměření práce bude tomuto bodu věnovat o trochu podrobněji.

§ 316 ZP, nazvaný *ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance*, je jediným ustanovením Hlavy VIII tohoto právního předpisu a jak již bylo naznačeno, aplikuje se v případech střetu uvedených práv zaměstnavatele a zaměstnance. Poněkud problematickými se mohou jevit některé pojmy a slovní spojení užitá v textu zákona (např. *přiměřený způsob kontroly*, *závažný důvod* či *zvláštní povaha činnosti*), jejichž význam nemusí být vykládán

⁵⁶ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 137.

vždy jednoznačně. Dovožuji z toho však snahu zákonodárce, aby se ustanovení při přesnější formulaci nevyčerpávalo konkrétními případy, ale naopak postihovalo obecný, principiálně podobný, okruh situací.

Odst. 1 zakazuje zaměstnancům užívat bez souhlasu zaměstnavatele jeho prostředky jinak určené pro výkon pracovní činnosti a opravňuje zaměstnavatele přiměřeně kontrolovat, zda je tento zákaz ze strany zaměstnanců dodržován. Odst. 2. zakazuje zaměstnavateli narušovat soukromí zaměstnanců způsoby níže rozebranými, jestliže k tomu není dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti. Naopak pokud tento důvod zaměstnavateli vznikne, je k přiměřené kontrole zaměstnanců oprávněn, ale zároveň má vůči nim ve smyslu odst. 3 informační povinnost ohledně jejího rozsahu a způsobech provádění.

Z parafrázovaného znění zákonného ustanovení je patrné, že § 316 neodpovídá na otázku, zdali zaměstnavatel smí zasahovat do soukromí zaměstnanců, ale přímo stanovuje, kdy a jak takto může činit. A stanovuje tak poměrně obecným způsobem, neboť jestliže oním závažným důvodem, který zaměstnavatele opravňuje zasahovat do soukromí zaměstnanců, je „pouze“ *zvláštní povaha jeho činnosti*, lze připustit, že za předpokladu splnění i ostatních podmínek může být toto kontrolní právo přiznáno takřka každému zaměstnavateli.⁵⁷

Domnívám se však, že vysoká míra obecnosti, s jakou je ustanovení § 316 formulováno, je správně zvolenou cestou. Kontrola, kterou je zaměstnavatel oprávněn vykonávat, je svazována poměrně striktními pravidly a nesmí překročit rámec jeho oprávněného zájmu, tedy zasahovat do soukromí zaměstnanců i v případech nesouvisejících s ověřením řádného plnění jejich pracovních povinností. Navíc jestliže zároveň dochází ke zpracovávání osobních údajů zaměstnanců, má zaměstnavatel oznamovací povinnost vůči ÚOOÚ, který tak plní jakousi pojistku toho, aby se oprávněná kontrola zaměstnavatele nezvrhla v jeho svévoli.

V opačném případě by pak bylo zcela bezpředmětné, aby ZP např. zaměstnancům ukládal dodržovat všechny povinnosti pro ně z pracovního poměru vyplývající, pokud by zároveň zaměstnavateli nedával možnost kontroly, zdali tomu tak skutečně je.

⁵⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, str. 1133.

5.3 Monitorování kamerovými systémy

Kamerovými systémy se rozumí statické i otočné kamery a další přídavná zařízení, která jsou využívána ke sledování či pořizování záznamu, případně jeho dalšího uchování. Pracují buď v automatickém režimu, nebo mohou být řízeny manuálně. S použitím přístupových práv je možné připojit se do systému vzdáleně a sledovat jak aktuálně snímané obrazy z kamer, tak záznamy již dříve pořízené a uchované.⁵⁸

V současné době využívá kamerové systémy na pracovišti stále více zaměstnavatelů. K instalaci těchto zařízení je vedou dva hlavní důvody - kontrola zaměstnanců (zdali v pracovní době bez dalšího řádně plní uložené pracovní povinnosti) a ochrana vlastního majetku (zejména před odcizením, poškozením či zneužitím, k čemuž může docházet jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany třetích osob, které se mohou na pracovišti nacházet). V obou případech lze zároveň hovořit i o preventivní funkci kamerového systému, jejímž cílem není zavinění nežádoucího stavu zpětně dokazovat, ale zabránit, aby vůbec vznikl.

Z hlediska zpracování osobních údajů je pak zcela zásadní otázkou, v jakém režimu je kamerový systém instalován. První možností je instalace takových kamer, které z konkrétního pracoviště pouze přenášejí aktuální dění na určité místo, kde tento záznam průběžně sleduje určený pracovník, např. člen ostrahy. Rozhodující je skutečnost, že v tomto případě není dotčený záznam jakkoliv archivován a v budoucnu již tedy není možné jej opětovně promítnout - jedná se o tzv. kamerový systém bez záznamu. Druhou možností je naopak instalace takových systémů, které jsou označovány jako kamerové systémy se záznamem. Ty již kromě samotného přenosu sledovaného dění záznam pořizovaných záběrů zároveň ukládají, přičemž tento záznam je později využit např. za účelem identifikace fyzických osob při určení odpovědnosti za spáchaný trestný čin.

V této souvislosti bych rád zmínil stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006, o provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů, jenž stanovuje, že *„provozování kamerového systému je považováno za zpracování osobních údajů, pokud je vedle kamerového sledování prováděn záznam pořizovaných záběrů, nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace a zároveň účelem pořizovaných záznamů, případně*

⁵⁸ JANEČKOVÁ E., BARTÍK V. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011, str. 10.

*vybraných informací, je jejich využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním ... Údaje uchovávané v záznamovém zařízení, ať obrazové či zvukové, jsou osobními údaji za předpokladu, že na základě těchto záznamů lze přímo či nepřímo identifikovat konkrétní fyzickou osobu.*⁵⁹

Z výše uvedené citace je patrné, že při pouhém kamerovém sledování zaměstnanců, aniž by docházelo k uchování tohoto záznamu za účelem identifikace fyzických osob, se nejedná o zpracovávání osobních údajů, neboť tato zařízení nenaplnují podmínky zpracování údajů podle § 4 písm. e) ZOÚ.

Z tohoto důvodu je proto zapotřebí diferencovat mezi provozováním kamerových systémů se záznamem a kamerových systémů bez záznamu. Je však otázkou, a v jejím zodpovězení nejsou jednotliví autoři jednotní, jak nahlížet na kamerové systémy, které snímány záznam ukládají, aniž by docházelo k jeho dalšímu využití za účelem identifikace fyzických osob.

5.3.1 Kamerové systémy se záznamem

Stanovisko č. 1/2006 ÚOOÚ, které provozování kamerového systému se považuje za zpracování osobních údajů, pokud je kromě sledování prováděn též záznam pořizovaných záběrů, jehož účelem je jeho využití k identifikaci osob, zmiňuje mimo jiné i Janečková a Bartík.

V takové situaci je pak zaměstnavatel správcem osobních údajů zaměstnance s povinnostmi dle § 16 ZOÚ a zaměstnanec subjektem osobních údajů podle § 4 písm. d) téhož zákona. To ovšem platí pouze za předpokladu, že uchovaný záznam naplňuje zákonem vymezené znaky osobního údaje, tedy že z něj lze zaměstnance přímo nebo nepřímo identifikovat, a tudíž je záznam za osobní údaj považován. Proto ne každé využívání kamerových systémů se záznamem lze považovat za zpracovávání osobních údajů. Zároveň je však zapotřebí si uvědomit, že jejich instalací je nejčastěji sledován právě záměr případné pozdější identifikace zaznamenaných fyzických osob, a proto se ve většině případů o zpracovávání osobních údajů jednat bude, neboť jestliže jsou ze záběru patrné charakteristické rozpoznávací znaky člověka, byť v minimální míře, ale způsobitelné odlišit tuto fyzickou osobu od jiné, dostává tím záznam kvality osobního údaje.⁶⁰

⁵⁹ Úřad pro ochranu osobních údajů. [online]. Stanovisko č. 1/2006, Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z WWW:<https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf>.

⁶⁰ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 142.

Je zřejmé, že jednoznačné určení účelu kamerových systémů může být značně relativní, nicméně např. podle Matoušové a Hejlíka lze nezbytné pojmové znaky pro nakládání s osobními údaji v praxi stanovit celkem spolehlivě. Základním bodem je samotné rozhodnutí zaměstnavatele o instalaci a použití kamerových systémů, čímž se snaží docílit shromáždění určitých informací o zaměstnancích, z takto získaných informací následně vytvářet další osobní údaje totožných osob a dále je používat. Druhým bodem je rozhodování zaměstnavatele o konkrétních možnostech a způsobech dalšího využití pořízených záznamů.⁶¹

Jak již bylo uvedeno výše, existují dva hlavní důvody, proč zaměstnavatelé pořizují na svá pracoviště kamerové systémy. Za prvé kvůli kontrole zaměstnanců v souvislosti s řádným plněním jejich pracovních povinností, dodržováním toho, co je stanoveno (pracovní doby) a neporušováním, toho, co je zakázáno (konzumace alkoholu, zákazu kouření) a za druhé kvůli ochraně svého majetku před případným poškozením či krádeží. Kamerovými systémy však zaměstnavatel citelně zasahuje do soukromí svých zaměstnanců, a proto jestliže se rozhodne tímto způsobem chránit své oprávněné zájmy, musí postupovat v naprostém souladu nejen se ZOÚ a ZP, ale celým právním řádem, který při kolizi práv zaměstnavatele a zaměstnanců stanovuje hranice, za které se obě strany při zajišťování svých oprávněných zájmů již nemohou uchýlovat.⁶²

Pro zaměstnavatele však právě ZP, konkrétně § 316, představuje jednu z mála cest, jak pro instalaci kamerových systému se záznamem nalézt zákonnou oporu. Při samotném provozování kamerových systému je pak zaměstnavatel povinen řídit se poměrně striktními podmínkami. Předně nesmí být sledováním zaměstnanců zasahováno do jejich soukromí nadměrně, proto lze této možnosti využít až tehdy, není-li možné sledovaného účelu dosáhnout jiným způsobem (např. chránit majetek zaměstnavatele uzamčením dotčených prostor). Použití kamerových systémů tedy představuje tzv. *ultima ratio* - nejzazší opatření. Naprosto nepřijatelné je použití kamerových systémů v prostorách výhradně určených k soukromým úkonům, jakými jsou např. toalety.⁶³

Před započítáním pořizování záznamu kamerovými systémy je zaměstnavatel povinen stanovit jeho výlučný účel, který se musí shodovat s jeho oprávněnými zájmy, dále předem vymezit prostory, které mají být monitoringem

⁶¹ MATOUŠOVÁ, M., HEJLÍK, L. *Osobní údaje a jejich ochrana*, str. 189.

⁶² JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Kamerové systémy v praxi*, str. 67.

⁶³ Stanovisko č. 1/2006 ÚOOÚ.

dotčeny, jakož i způsob monitorování. Využit pořízené záznamy je oprávněn pouze tehdy, jestliže vykazují souvislost se zjištěnou událostí, která právem chráněné zájmy zaměstnavatele poškozuje. Neméně podstatnou suspenzivní podmínkou pro zavedení kamerových systémů na pracoviště, jejíž naplnění musí zaměstnavatel zajistit, je informační povinnost vůči zaměstnancům - zaměstnanec coby subjekt údajů musí být podle § 11 odst. 5 ZOÚ o používání kamerových systémů zaměstnavatelem informován. Jestliže zaměstnavatel nemůže s touto skutečností seznámit zaměstnance přímo, měl by svůj záměr projednat se zástupci zaměstnanců, popřípadě s odborovou organizací, avšak jeho informační povinnost je považována za splněnou i např. umístěním informativního nápisu v monitorovaných prostorách nebo jinou vhodnou formou v rámci vnitřních oznámení.

Rovněž je povinností zaměstnavatele určit lhůtu pro uchovávání záznamů. Ta by neměla být delší než časový limit, který je maximálně přípustný pro naplnění účelu provozování kamerového systému. V případě trvale střeženého objektu by údaje měly být uchovávány v rámci časové smyčky kamerového systému (např. 24 hodin) tak, aby doba archivace nepřesahovala několik dnů, poté by mělo dojít k vymazání (respektive v případě časové smyčky přemazání) zaznamenaných údajů.⁶⁴ Není zcela bez zajímavosti, že v případě stanovení lhůty pro uchovávání záznamů volí znění stanoviska ÚOOÚ z hlediska jazykového výkladu podmiňovací způsob, z čehož lze dovodit, že pro zaměstnavatele má tato pasáž více než závazný spíše doporučující charakter.

Ve znění stanoviska musí zaměstnavatel současně zajistit ochranu veškerého technického vybavení souvisejícího s pořizováním a uchováváním dat. Kromě samotného kamerového zařízení se jedná především o přenosové cesty a datové nosiče s uchovávanými záznamy. Tato ochrana musí být natolik dostatečná, aby zamezila neoprávněnému přístupu, zničení či ztrátě nebo jinému neoprávněnému zpracování ve smyslu § 13 ZOÚ. Pro zaměstnavatele jako zpracovatele osobních údajů je též povinná registrace této činnosti u ÚOOÚ.

5.3.2 Kamerové systémy bez záznamu

Jak již bylo uvedeno, pouhé kamerové sledování zaměstnanců bez současné archivace záznamu není zpracováváním osobních údajů, neboť tento proces nenaplnňuje znaky zpracovávání podle ZOÚ.

⁶⁴ Stanovisko č. 1/2006 ÚOOÚ.

To však neznamená, že je v moci zaměstnavatele takového kamerové systémy instalovat zcela libovolně. Druhá kapitola této práce pojednává o tom, že ZOÚ je zvláštním právním předpisem, vůči němuž připadá v úvahu subsidiární použití občanského zákoníku. Vztahmo na tuto situaci - to, že v daném případě nedojede k aplikaci zákona o ochraně osobních údajů, nevylučuje použití jiného právního předpisu, který tuto oblast restriktivně upravuje.

Oním jiným právním předpisem je právě občanský zákoník. Zaměstnavatel musí v případě instalace kamerových systémů bez záznamu zohlednit § 84, jenž v obecné rovině upravuje ochranu osobnosti: „zachytit jakýmkoli způsobem podobu člověka tak, aby podle zobrazení bylo možné určit jeho totožnost, je možné jen s jeho svolením.“ Výjimky z nutnosti udělit tento souhlas vymezují § 88 (pořízení nebo použití podobizny nebo obrazového či zvukového záznamu k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob) a § 89 stanovující zákonné licence pro tyto účely. Při uplatňování těchto výjimek však musí být zohledněn i § 90, podle kterého *zákonný důvod k zásahu do soukromí jiného nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka.* Výše citovaná ustanovení poskytují ochranu jak proti pořízení, tak proti použití záznamů. Logickým závěrem, který bych v návaznosti na předchozí text uvedl, je fakt, že ÚOOÚ při rozhodovací činnosti ze své působnosti zcela vylučuje ty kamerové systémy, které neumožňují pořizování záznamů s vyobrazením fyzických osob či jejich identifikačních údajů.⁶⁵ Případný poškozený je pak odkázán na podání občanskoprávní žaloby na ochranu osobnosti v civilním soudním řízení.

5.3.3 Možnosti obrany zaměstnance

Na kamerové systémy provozované na pracovištích bývá zpravidla nahlíženo především z pohledu práv a zejména povinností zaměstnavatele, ale je třeba se rovněž zabývat otázkou, jaké možnosti se nabízejí zaměstnancům, pokud ti takovýto zásah do svého soukromí nepovažují ze strany zaměstnavatele za adekvátní.

V první řadě je nutno zdůraznit, že jestliže postup zaměstnavatele má plnou oporu v zákoně, jsou zaměstnanci povinni jej respektovat, a to z titulu toho, že jsou se zaměstnavatelem v pracovněprávním vztahu. Dalo by se proto dokonce uvažovat, že tato povinnost zaměstnanců strpět přiměřený zásah do svého

⁶⁵ MATOUŠOVÁ, M., HEJLÍK, L. *Osobní údaje a jejich ochrana*, str. 188.

soukromí tvoří část obsahu pracovněprávního vztahu. Bohužel se však nemusí jednat o nijak výjimečné případy, kdy zaměstnavatel rámec svého oprávnění překročí a soukromí zaměstnanců narušuje neoprávněně, nepřiměřeně, neúčelně či jinými protiprávními způsoby. Teprve v takových situacích je zaměstnancům dána možnost obrany, nicméně i přesto, že ochrana soukromí je předmětem významných lidskoprávních předpisů a stát jí věnuje značnou pozornost, často v praxi dochází k situacím, kdy se zaměstnanci svých práv domáhají jen velmi obtížně.

Jednou z možností je obrátit se na Inspekci práce, která vykonává kontrolu podle § 5 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, a v případě zjištění nedostatků ukládá opatření k jejich odstranění. Poměrně zásadním problémem však je, že i pokud Inspekce práce nalezne pochybení na straně zaměstnavatele (v souvislosti s porušením práv zaměstnanců na ochranu soukromí), nemůže uložit správněprávní sankci, neboť ve zmiňovaném zákoně pro tato porušení práva neexistuje odpovídající skutková podstata. Pro zaměstnance tedy tento způsob ochrany nevykazuje přílišnou efektivitu.

Pokud zaměstnanci pojmou podezření, že používání kamerových systémů na pracovišti porušuje jejich práva a povinnosti plynoucí z rovného zacházení nebo narušuje ochranu osobnosti, mají možnost domáhat se nápravy nejdříve u původce tohoto nežádoucího stavu, tedy zaměstnavatele - v rozsahu od upuštění od takového jednání až po náhradu nemajetkové újmy soudní cestou. Jinou možností zaměstnanců je obrátit se s podnětem či stížností na ÚOOÚ⁶⁶, přičemž záleží na jejich rozhodnutí, zdali tak učiní přímo, nebo až po realizaci neúspěšného pokusu smírného vyřešení věci se zaměstnavatelem. Krajní variantou obrany je pak již zmíněná občanskoprávní žaloba na ochranu osobnosti.⁶⁷

5.4 Další (jiné) způsoby monitorování zaměstnanců

Přestože těžiště pozornosti této kapitoly je zaměřeno především na ochranu osobních údajů při jejich zpracovávání prostřednictvím kamerových systémů, chtěl bych se zmínit i o některých dalších způsobech, kterými může zaměstnavatel zasahovat do soukromí svých zaměstnanců, neboť kamerové systémy zdaleka nepředstavují jediný prostředek moderních technologií, který je

⁶⁶ § 29 odst. 1 písm. c) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

⁶⁷ JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Kamerové systémy v praxi*, str. 71.

v této souvislosti s otázkou ochrany osobních údajů spojován. V následujících podkapitolách proto bude vztažmo ke zpracovávání osobních údajů zaměstnanců nastíněna problematika používání služebních schránek elektronické pošty, internetu v zaměstnání, služebních telefonů a automobilů. Dále by bylo možné do této kapitoly zahrnout např. také problematiku listovních zásilek či faxu, ale s ohledem na pozvolný ústup těchto prostředků komunikace na úkor výše uvedených jim nebude věnována hlubší pozornost.

5.4.1 Monitorování elektronické pošty zaměstnanců

Používání elektronické pošty jako běžného prostředku v pracovním procesu je dnes již natolik samozřejmé, že si lze jen těžko představit opak. To s sebou však nese nejen výhody v podobě usnadnění práce, ale i některé problémy v oblasti soukromí zaměstnanců. Jedním z nich může být např. přístup zaměstnavatele k elektronické poště, kterou zaměstnanec obdržel do elektronické schránky zaměstnavatelem svěřené k výkonu práce.

Hned v úvodu je nutné si uvědomit, že i elektronická pošta je ve smyslu občanského zákoníku⁶⁸ písemností, a tudíž se na ni vztahuje ochrana listovního tajemství podle čl. 13 Listiny, ovšem přímo toto ústavní ustanovení zároveň z této ochrany zakládá předpoklad zákonných výjimek. Na zákonné úrovni existuje právních předpisů vícero, velmi podrobně upravuje elektronickou poštu např. zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích, nicméně v souvislosti s pracovněprávními vztahy je možné na tuto problematiku aplikovat přímo ustanovení § 316 odst. 2 ZP, které zaměstnavateli výslovně zakazuje kontrolu elektronické pošty zaměstnanců, pokud k tomu nemá závažný důvod. Zájem zaměstnavatele na tom, zda zaměstnanci dodržují pracovní dobu a především co nejefektivněji ji využívají k plnění uložených pracovních povinností, lze za dostatečně závažný důvod považovat, zvláště pak v případech, kdy je zaměstnavatel v důvodném podezření o stavu opačném.⁶⁹

Dalším faktorem, který může mít do určité míry vliv na posouzení celé věci, je otázka, zdali se jedná o soukromou zprávu, jejímž adresátem je výhradně zaměstnanec, nebo zdali se jedná o zprávu sice adresovanou zaměstnanci, ale pouze z důvodu jeho postavení právě v pozici zaměstnance, tedy obsahově související s výkonem jeho pracovní činnosti. Na to však navazuje další otázka, a sice zdali je v možnosti zaměstnavatele tento rozdíl rozpoznat, aniž by se

⁶⁸ § 562 odst. 1 občanského zákoníku.

⁶⁹ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 143.

seznámil se samotným obsahem elektronické zprávy, tedy již z hlavičky zprávy ještě před jejím samotným otevřením.

I bez toho však lze usuzovat, že hledisko ryze soukromá vs. pracovní zpráva není pro oprávněnost závažného důvodu zaměstnavatele kontrolovat elektronickou poštu zaměstnanců zcela rozhodující, neboť v jeho pravomoci není vyhodnocovat a zpracovávat obsah elektronických zpráv, ale pouze např. sledovat v jakém počtu byly doručeny či odeslány, přičemž nadále platí jeho předběžná oznamovací povinnost vůči zaměstnancům.⁷⁰

Důležitou otázkou, kterou je v této souvislosti rovněž vhodné zmínit, je také to, zdali při monitorování elektronické pošty zaměstnanců vždy dochází ke zpracovávání jejich osobních údajů ve smyslu ZOÚ. Zpracováváním podle tohoto zákona by bylo systematické monitorování zaměstnanců zaměstnavatelem a další zpracovávání takto získaných údajů. Jestliže však v kontrolní činnosti zaměstnavatele absentuje prvek systematickosti a jedná se o pouhou nahodilou kontrolu zaměstnancovy schránky (např. jestliže je to nezbytné v době osobní nepřítomnosti zaměstnance), pak se o zpracovávání osobních údajů nejedná. Nicméně tím se nevylučuje obecná ochrana obsahu elektronická korespondence, v ústavní rovině zejména již dříve citovaným čl. 10 odst. 2 Listiny nebo výše uvedeným čl. 13 téhož právního předpisu.⁷¹

Pokud nejsou naplněny zákonné podmínky vymezené v § 316 ZP, není v pravomoci zaměstnavatele e-mailovou schránku zaměstnanců kontrolovat. V praxi však často dochází k případům, kdy zaměstnavatelé tyto povinnosti buď nedodržují, nebo si příslušná ustanovení zákona vykládají chybně. Jedním z příkladů může být situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nařídí, aby zmocnil některého ze svých kolegů k přístupu do své elektronické pošty pro případ, že se např. dostane do pracovní neschopnosti.⁷² Jak již však bylo uvedeno, i elektronická pošta požívá ústavní ochrany listovního tajemství. Jedná se o osobnostní základní lidské právo, kterého se zaměstnanec nemůže vzdát ani na základě projevu vlastní vůle, natož pak na základě příkazu zaměstnavatele.

⁷⁰ Vyplyvá tak např. z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

⁷¹ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 145

⁷² JOUZA L. [online]. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z WWW:<<http://www.bulletin-advokacie.cz/ochrana-osobnosti-zamestnance-v-pracovnepravnich-vztazich>>.

5.4.2 Monitorování pohybu na internetu

Mnoho zaměstnanců, kteří mají k výkonu své pracovní činnosti k dispozici počítač, má zpravidla i přístup na internet, což je nástroj umožňující provádět nespočet úkonů - vytvářet, zpracovávat, uchovávat, poskytovat, ale i vyhledávat nejrůznější dokumenty s osobními údaji. Jak uvádí Matoušová a Hejlík: „Svébytné postavení internetu ve vztahu k osobním údajům je dáno právě tím, že nástroje zvané prohlížeče umožňují každému, i nepoučenému laikovi, jednoduše vyhledávat podle osobních údajů ve všech zdrojích, které se v internetovém prostředí v době vyhledávání nacházejí.“⁷³

Je pak v zájmu zaměstnavatele, aby ze strany zaměstnanců nedocházelo ke zneužívání přístupu na internet a aby jej využívali především pro účely řádného výkonu své pracovní činnosti. Proto pokud zaměstnavatel umožní zaměstnancům používat internet i k uspokojování svých soukromých potřeb, je vhodné, aby rozsah, způsob a jiné podmínky tohoto oprávnění byly ujednány předem, např. již v pracovní smlouvě. V případě nižší nebo nulové tolerance zaměstnavatele pro používání internetu překračující hranici náplně pracovní činnosti, se zaměstnavatel může uchýlit k určitým preventivním opatřením, jakými jsou např. blokování přístupu zaměstnanců k aplikacím a webovým stránkám nesouvisejících s výkonem jejich práce, respektive naopak zpřístupnění pouze té části internetové sítě, jejíž využití je pro výkon práce nezbytné. Tato opatření však mohou na zaměstnavatele klást značné nároky, jak co do zajištění jejich náležité efektivity, tak po stránce vynaložených nákladů, proto se často přijatelnějším východiskem jeví kontrola průběžná či následná.

Jestliže zaměstnavatel neadresným sledováním (tj. bez ztotožnění konkrétních zaměstnanců) internetové sítě zjistí neefektivní využívání pracovní doby a pracovních prostředků zaměstnanců (zapříčiněné jejich přístupem na internet), je oprávněn zpracovat jejich osobní údaje v rozsahu datum, hodina, délka přístupů a míra aktivity na těch webových stránkách, které zaměstnanec k výkonu své pracovní činnosti nepotřebuje. V takovém případě zaměstnavatel zcela v souladu se zákonem realizuje své právo kontroly řádného plnění pracovních povinností svými zaměstnanci. Neměl by tak ovšem činit v rozsahu, v jakém zaměstnancům soukromý přístup k internetu umožnil.⁷⁴

⁷³ MATOUŠOVÁ, M., HEJLÍK, L. *Osobní údaje a jejich ochrana*, str. 129.

⁷⁴ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, str. 404.

Výše uvedená modelová situace je typickým projevem § 316 odst. 1 ZP, dle něhož je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat, zdali zaměstnanci nevyužívají pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele.

5.4.3 Monitorování služebních telefonů

Služební telefony, ať už se jedná o pevné linky či mobilní telefony, představují jeden z dalších prostředků, který zaměstnavateli umožňuje monitorovat své zaměstnance. Protože jsou zaměstnanci často využívány i k soukromým účelům, většina zaměstnavatelů reguluje jejich používání stanovením pevných pravidel. Běžným způsobem rozlišení služebního hovoru od soukromého bývá označení soukromého hovoru určitou předvolbou či umístění symbolu či znaku před konkrétní telefonní číslo a tím je toto číslo považováno za soukromé. Takové hovory jsou pak účtovány samostatně, přičemž zaměstnanci je tato částka zpravidla následně odečítána ze mzdy. Zaměstnavatel je oprávněn provádět namátkové kontroly dodržování takto stanovených pravidel a případná pochybení na straně zaměstnance sankcionovat jako porušení pracovní kázně, přičemž za pochybení se považuje i neposkytnutí patřičné součinnosti při kontrole. Stále více zaměstnavatelů ale v poslední době přistupuje k jinému řešení, které je z hlediska administrativy daleko méně náročné. Zaměstnancům je stanoven souhrnný paušál, při jehož čerpání se nerozlišuje mezi soukromými a služebními telefonními hovory. K tomu by se zaměstnavatel mohl uchýlit teprve v případě jeho přečerpání a od zaměstnanců následně vyžadovat uhrazení hovorů realizovaných za soukromými účely. Obdobně může zaměstnavatel postupovat i v případě textových zpráv doručovaných a odesílaných prostřednictvím mobilních telefonů.

Je však třeba zdůraznit, že i obsah telefonních zpráv je chráněn ústavními zásadami právního státu, že se jedná např. o jeden ze zájmů chráněných trestním zákonem a jeho porušení je podle toho náležitě sankcionováno. Zaměstnavatel je toto povinen plně respektovat a přizpůsobit tomu i výkon své kontrolní činnosti. Je tedy oprávněn pouze ke zjištění volaného telefonního čísla, ale nikoliv již k provádění odposlechu telefonních hovorů zaměstnanců, a to ani v případě hovorů soukromých uskutečňovaných v pracovní době prostřednictvím služebního telefonu, jestliže to neospravedlňuje § 316 odst. 2 ZP.

I na tomto místě je vhodné upozornit na aplikovatelnost ZOÚ, jejíž předpoklad opět tkví v systematickosti shromažďování a zpracovávání údajů. Zde se však o zpracovávání osobních údajů ve smyslu § 4 písm. e) ZOÚ jedná téměř nepochybně, neboť jestliže zaměstnavatel systematicky shromažďuje údaje o telefonních hovorech svých zaměstnanců a dále je zpracovává minimálně pro potřeby vyhotovení faktur a vedení účetnictví, zákonné podmínky zpracování jsou jistě splněny a zaměstnavatel je tedy jakožto správce osobních údajů povinen splnit všechny povinnosti, které mu z tohoto titulu ZOÚ ukládá.⁷⁵

5.4.4 Monitorování služebních automobilů

Služební automobily nejsou ve světě moderní techniky ničím převratně novým a jejich požívání není otázkou jen několika posledních let. Patří k velmi oblíbeným benefitům, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují. Pro zaměstnance samy o sobě nepředstavují žádné riziko narušení jejich soukromí, ovšem ve spojení s jinými produkty rychlého technologického rozvoje nastává situace zcela opačná.

Protože finanční náklady na provoz služebních automobilů jsou poměrně vysoké, dochází ze strany zaměstnavatelů ke snahám zajistit jejich monitorování jako způsob kontroly toho, že jsou zaměstnanci využívány primárně za dosažením účelu, k jakému jim byly svěřeny, tedy k výkonu pracovní činnosti. Rozlišení služebních jízd od soukromého cestování nebo zjištění místa a času pohybu automobilu však není snadnou záležitostí. V takových situacích mnohé ulehčují monitorovací systémy, které prostřednictvím signálu GPS dokáží zaměřit konkrétní polohu konkrétního automobilu, a to buď z hlediska času (např. každých 15 min.), nebo vykázané vzdálenosti od posledního zaměření (např. každý započítaný kilometr). Tyto informace si monitorovací systémy ukládají do své paměti a pro zaměstnavatele již poté není nikterak obtížné je z tohoto zdroje přenést do vlastního počítače a zpracovat do detailního přehledu jízd se všemi souvisejícími údaji (např. vyhodnocení spotřeby pohonných hmot).

Vztažmo na ochranu osobních údajů a jejich zpracování, opět platí totéž, co v případě elektronické pošty, pohybu na internetu a služebních telefonech - aby se jednalo o zpracování, musí být naplněny podmínky této činnosti podle ZOÚ a zároveň kontrolní činnost zaměstnavatele je podmíněna splněním výjimky stanovené v § 316 ZP. Pro zpracování osobních údajů je tedy nezbytná

⁷⁵ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 148.

systematičnost, kterou je s nimi nakládáno, přičemž toto systematické nakládání musí být ospravedlněno oprávněným zájmem zaměstnavatele, tedy závažným důvodem ke zpracování osobních údajů zaměstnanců spočívajícím ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel vykonával pouze namátkovou kontrolu postrádající prvek systematičnosti, ZOÚ by se na něj nevztahoval.

Nutným předpokladem pro posouzení, zda dochází ke zpracování osobních údajů, je také stanovený cíl monitoringu služebních automobilů. V případě, že je sledovací zařízení instalováno za účelem systematického shromažďování údajů o zaměstnancích coby uživatelích služebního automobilu a jejich dalšího zpracování, pak se o zpracování osobních údajů jedná. Naopak o zpracování osobních údajů se jednat nemůže, jestliže cílem této činnosti (byť systematické) není identifikace subjektu údajů, ale např. pouze shromažďování určitých dat pro interní statistické účely (počet ujetých kilometrů). Lze se domnívat, že ani ve druhém z uvedených případů by patrně nebylo nutné, aby zaměstnavatel vyžadoval od zaměstnanců souhlas se zpracováním, nicméně jeho povinnost zaměstnance o této skutečnosti informovat by platila i nadále.⁷⁶ ZOÚ by se na zaměstnavatele nevztahoval tehdy, jestliže by údaje o provozu služebních automobilů zachycené satelitním monitorovacím zařízením nebyly dále zpracovávány.⁷⁷ Zůstává pak ovšem otázkou, z jakého důvodu by zaměstnavatel tato opatření do služebních vozidel instaloval.

⁷⁶ § 5 odst. 2 písm. e) zákoníku práce a § 11 odst. 5 tamtéž.

⁷⁷ BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*, str. 149.

Závěr

Cílem této práce bylo zaměřit se v obecné rovině na problematiku zpracovávání osobních údajů s přesahem do odvětví pracovněprávních vztahů.

Je zřejmé, že ochrana osobních údajů je do jisté míry podmnožinou ochrany soukromí, tedy pojmu, jehož legální definice neexistuje a pravděpodobně tomu tak vždy bude. Jedná se pojem, který se vyvíjí v čase i z hlediska soudní judikatury, protože ani ta není v tomto ohledu nikterak stálá.

Z kapitoly věnující se přehledu právní úpravy vyplývá, že v našem právním řádu neexistuje právní předpis, který by upravoval zpracovávání osobních údajů pouze v oblasti pracovněprávních vztahů. Je patrné, že téměř vždy je nutné aplikovat ve vzájemné komparaci minimálně ZOÚ a ZP při současném respektování ústavních pravidel. I navzdory nevyhnutelnému, avšak dle mého názoru někdy až nadměrnému, užívání neurčitých právních pojmů, se domnívám, že tento současný stav je přinejmenším přijatelnějším, nežli existence zvláštní komplexní právní úpravy. Ta by jednak představovala v právu obecně nežádoucí kazuistický přístup a jednak by pravděpodobně nebyla způsobilá dostatečně reagovat na vývoj moderních technologií, které jsou v této oblasti více než hojně užívány.

Jak bylo v práci mnohokrát zmíněno, při zpracovávání osobních údajů zaměstnanců, ať již potenciálních, skutečných nebo bývalých, nastává střet jejich ústavně zaručeného práva na soukromí s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, zejména s požadavkem na jeho dostatečnou informovanost nebo majetkovými zájmy. Domnívám se, že zákon je v tomto ohledu přiměřeně spravedlivý na obě strany. Zaměstnavatel musí brát v potaz velké množství právních předpisů, které mu mnohdy zpracovávání osobních údajů zaměstnanců ukládají jako povinnost. Není tedy pravdou, že by takto činil vždy jen z vlastní vůle a s cílem získat pro sebe nad zaměstnanci určitou výhodu. Navíc v případech, kdy tomu tak skutečně je, je postup zaměstnavatele svazován poměrně přísnými a striktními pravidly. Na druhou stranu při zanedbání některé povinnosti ze strany zaměstnavatele, ať již záměrně nebo opomenutím, má zaměstnanec několik možností obrany, od snahy o smírnou domluvu se zaměstnavatelem, přes ÚOOÚ (jako ústřední správní orgán vykonávající v oblasti ochrany soukromí primární dohledovou činnost) či Inspekci práce, až po řešení sporu soudní cestou (viz subkapitola 5.3.3). A nutno podotknout, že soudy jsou v oblasti ochrany soukromí jednotlivců zpravidla velmi

přísné (a zvláště pak v případech, kdy ti proti sobě nemají sobě rovného, ale zaměstnavatele fakticky uznávaného jako silnější stranu smluvního vztahu).

I přese všechno stále dochází k situacím, kdy je do soukromí zaměstnanců zaměstnavatelem zasahováno neoprávněně či dochází ke zpracování jejich osobních údajů nad rámec zákonných „mantinelů.“ Je pak otázkou, do jaké míry si je zaměstnavatel vědom závadnosti svého jednání, ale zkrátka ji ignoruje, a kdy se naopak pouze mylně domnívá, že postupuje korektně. Tato nevědomost navíc často může být i podpořena přístupem zaměstnance, který (rovněž z vlastní nevědomosti) poskytuje v tomto směru patřičnou součinnost. Tím narážím na fakt, že zaměstnanec je v kterékoliv fázi pracovněprávního vztahu kolikrát ochoten strpět zásah do svého soukromí v mnohem větším rozsahu, než v jakém mu tak ukládá zákon, aniž by si toho byl vědom.

Jsem však toho názoru, že z obou uvedených situací je východisko nasnadě. Jestliže zaměstnavatel v dobré víře zasahuje do soukromí svých zaměstnanců nad rámec umožněný zákonem a zaměstnancem je mu to vytknuto, platí v neprospěch zaměstnavatele zásada *ignorantia iuris non excusat*, tedy neznalost práva neomlouvá. A z opačného pohledu, je-li do soukromí zaměstnance zasahováno v rozsahu větším než nezbytném, ale zaměstnanec nenamítne ničeho, platí naopak v jeho neprospěch zásada *vigilantibus iura scripta sunt*, tedy právo náleží bdělým.

I ve vztahu k používání produktů moderních technologií se domnívám, že právní úprava je dostatečná. Je neoddiskutovatelné, že přínosnost plyne na obě strany - zaměstnancům je výkon práce značně ulehčován a zefektivňován, z čehož zase plyne užitek zaměstnavateli. Jestliže zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům pro výkon pracovní činnosti např. služební telefony či automobily, musí mít z důvodu jejich velice snadné zneužitelnosti zároveň možnost výkonu kontroly za účelem ověření, zdali jsou tyto prostředky skutečně využívány k pracovním účelům, respektive k soukromým účelům v rozsahu poskytnutého oprávnění. Je proto nutné, aby zaměstnanci přiměřený zásah do svého soukromí strpěli. Na druhou stranu se domnívám, že by zaměstnancům zároveň mělo být poskytnuto právo volby, zdali chtějí při výkonu své pracovní činnosti těchto prostředků a za těchto podmínek využívat či nikoliv.

Seznam použitých pramenů

Literární prameny

- [01] d'AMBROSOVÁ, H. *Ochrana osobních údajů v personalistice od roku 2005*. Praha: PRAGOEDUCA, 2005, 87 s. ISBN 80-7310-025-8.
- [02] BARTÍK, V., JANEČKOVÁ E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky Praktická právní příručka*. 3. vydání. Praha: Linde, 2013. 311 s, ISBN 978-80-86131-96-2.
- [03] BARTÍK, V., JANEČKOVÁ E. *Ochrana osobních údajů v životě podnikatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 199 s., ISBN 978-80-7263-811-6.
- [04] BARTÍK, V., JANEČKOVÁ E. *Ochrana osobních údajů z pohledu zvláštních právních úprav k 1. 8. 2012*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 348 s., ISBN 978-80-7263-749-2.
- [05] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0
- [06] BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- [07] HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo 2*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- [08] JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011. 240 s., ISBN 978-80-7201-850-5
- [09] KUČEROVÁ, A., NONNEMANN, F. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. 2. vyd. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2013, 168 s. ISBN 978-80-7273-173-2.
- [10] MATES P. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Karolinum 2002, str. 73, ISBN 80-246-0469-8
- [11] MATES, P., JANEČKOVÁ, E., BARTÍK V. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, str. 81, ISBN 978-80-87576-12-0
- [12] MATOUŠOVÁ, M., HEJLÍK L. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, str. 468. ISBN 978-80-7357-322-5.
- [13] MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.
- [14] PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.
- [15] VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 247 s. ISBN 978-80-7400-453-7.

Právní předpisy

- [01] Všeobecná deklarace lidských práv.
- [02] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.
- [03] Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat.
- [04] Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
- [05] Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.
- [06] Kodex ochrany osobních údajů zaměstnanců.
- [07] Lisabonská smlouva.
- [08] Listina základních práv EU.
- [09] Směrnice EP a Rady č. 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů.
- [10] Směrnice EP a Rady č. 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací.
- [11] Směrnice EP a Rady č. 2006/24/ES, o uchovávání údajů vytvářených nebo zpracovávaných v souvislosti s poskytováním veřejně dostupných služeb elektronických komunikací nebo veřejných komunikačních sítí.
- [12] Nařízení EP a Rady (ES) č. 45/2001, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů.
- [13] Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- [14] Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- [15] Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.
- [16] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [17] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- [18] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [19] Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- [20] Zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích.
- [21] Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.
- [22] Zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě.
- [23] Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.
- [24] Zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení.
- [25] Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.
- [26] Zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech.

Soudní rozhodnutí

- [01] Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Niemietz vs. Německo ze dne 16. 12. 1992, č. 13710/88.
- [02] Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. II. ÚS 116/2008 Sb.
- [03] Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 A 83/2001.
- [04] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

Internetové zdroje

- [01] *Úřad pro ochranu osobních údajů*. [online]. Stanovisko č. 2/2009, Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z WWW: <https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.
- [02] *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Důvodová zpráva k návrhu zákona o ochraně osobních údajů. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW:<<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=374&CT1=0>>.
- [03] SMEJKAL V. [online]. Bulletin advokacie - č. 3/2001 - Česká advokátní komora, str. 38 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <http://www.cak.cz/assets/files/181/BA_01_03.pdf>.
- [04] *Úřad pro ochranu osobních údajů*. [online]. Oblasti zpracování osobních údajů. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z WWW:<<https://www.uoou.cz/oblasti-zpracovani-osobnich-udaju/ds-1267/p1=1267>>.
- [05] BARTÍK, V., JANEČKOVÁ E. [online]. Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Mzdová praxe. Práce a mzda 2009/7*. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z WWW:<<http://www.mzdovapraxe.cz/>>.
- [06] *Úřad pro ochranu osobních údajů*. [online]. Stanovisko č. 1/2006, Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z WWW:<https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf>.
- [07] JOUZA L. [online]. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/ochrana-osobnosti-zamestnance-v-pracovnepravnich-vztazich>>.
- [08] www.osn.cz

Resumé

This thesis deals with problems of personal data processing in labour relations. The introductory chapters define the basic terms using in thesis, the great emphasis is also placed to overview of legislation in which the matter is regulated.

It explains the most important employer obligations which must comply during their processing as administrator of personal data. It divides the processing of personal data by the time to preliminary, ongoing and follow-up in relation to the employment duration.

Extensive final chapter is devoted to employees monitoring in the workplace by camera systems, it distinguishes between to camera system to record and off the record and introduces more ways an employer can use through modern technology to interfere with the privacy of its employees.

Throughout the thesis there are explained the questions of admissibility of employees personal data processing, conditions of the procedure and the rights and obligations of both parties.

Potvrzení o vykonané praxi

Název a adresa organizace:

Úřad pro ochranu osobních údajů
Pplk. Sochora 27
170 00 Praha 7

Potvrzujeme, že student

Michal Podávka

narozen dne

29. června 1991

vykonal praxi pro naši organizaci v období

srpen až září 2015.

Náplň pracovní činnosti:

Kontrola aktuálnosti uveřejněného výčtu právních předpisů souvisejících se zpracováním osobních údajů.

ÚŘAD PRO OCHRANU
OSOBNÍCH ÚDAJŮ
Oddělení vnitřní správy
tel.: 234665313(223)
Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7

Dne 3. 3. 2016

Podpis a razítko zástupce organizace