

Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance

Mgr. HANA ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, LL.M.

1. Úvod

Předmětem základních pracovněprávních vztahů je závislá práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele, přičemž zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Základním charakteristickým znakem pracovněprávních vztahů je tedy nerovné postavení subjektů, které se projevuje zejména tím, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, uděluje mu pokyny a je oprávněn plnění pracovních povinností adekvátním způsobem kontrolovat.

Pracovněprávní vztahy jsou rovněž nerozlučně spjaty s právem na ochranu osobnosti, a to jednak z důvodu, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci toliko osobně, a dále proto, že zaměstnavatel je povinen svá shora uvedená oprávnění vyplývající z jeho nadřízenosti realizovat v rámci ústavně garantovaných základních osobních práv zaměstnance jakožto člověka. Nalézt rovnováhu mezi efektivním výkonem zaměstnavatelských oprávnění na straně jedné a korektivem ochrany osobních a osobnostních práv zaměstnance garantovaných ústavním pořádkem na straně druhé, nemusí být v praxi jednoduché.

Za trvání pracovněprávního vztahu může dojít k celé řadě právně významných situací, v nichž je dotčena nebo by mohla být dotčena osobnost zaměstnance. V případě, že k takovému zásahu do práva na ochranu osobnosti zaměstnance dojde, je nezbytné, aby měl zaměstnanec efektivní nástroje pro domožení se svých práv.

Obsahem tohoto článku jsou jednak vybrané okruhy případů, v nichž může dojít ke střetu zejména kontrolních oprávnění zaměstnavatele na straně jedné a práva na ochranu osobnosti zaměstnance na straně druhé, a dále právní prostředky ochrany, které může zaměstnanec v případech porušení jeho osobnostních práv využít.

2. Vybrané možné zásahy do práva na ochranu osobnosti zaměstnance

Kamerové systémy na pracovišti

Jedním z nejvíce diskutovaných způsobů monitorování činnosti zaměstnanců je instalování kamerových systémů, jejichž účelem může být a také bývá jak kontrola plnění pracovněprávních povinností zaměstnanců, tak ochrana majetku zaměstnavatele. Dle převažujících odborných názorů se jedná o prostředek, jehož důsledkem je otevřené, popř. skryté sledování zaměstnanců, přičemž **ani souhlas všech zaměstnanců nemůže odvrátit zákonný zákaz sledování zaměstnanců**, neboť tímto by se zaměstnanci předem vzdávali svého práva na ochranu soukromí.¹

Z uvedeného důvodu **lze k tomuto monitorování pracoviště přistoupit pouze za podmínky uvedené v kogentním ust. § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, v platném znění (dále i „**zák. práce**“),² a **tedy za existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele**. Doposud bohužel neexistují soudní rozhodnutí, z nichž by bylo možné dovodit konkrétnější obsah této zákonné podmínky umožňující určité narušení soukromí zaměstnanců.

V každém jednotlivém případě bude muset být posouzena konkrétní práce vykonávaná zaměstnancem či skupinou zaměstnanců, přičemž jsem toho názoru, že samotný zájem zaměstnavatele, byť jej lze pochopit, na ochraně svého majetku, není oním závažným důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze zaměstnavatele. **Bude se jednat zejména o taková pracoviště, kde se pracuje s velmi citlivými informacemi, utajovanými skutečnostmi nebo vyššími majetkovými hodnotami.**³

Pokud u zaměstnavatele je tento závažný důvod dán, pak je povinen ve smyslu ust. § 316 odst. 3 zák. práce zaměstnance přímo informovat o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. I za této situace však musí být zaměstnancům zaručena určitá míra soukromí, a to zejména pokud jde o prostory pro převlékání, toalety apod.

Evidování přístupu zaměstnance na internet

V souvislosti s tímto prostředkem kontroly činnosti zaměstnanců je třeba poukázat zejména na ust. § 316 odst. 1 zák. práce, dle něhož zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky, ani jeho telekomunikační zařízení, přičemž dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Jako zásada tedy platí, že **využívání prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnanců je bez souhlasu zaměstnavatele zakázáno.**

To však nebrání zaměstnavateli, aby prostřednictvím svého vnitřního předpisu upravil podmínky využívání pracovních prostředků, a to i pro osobní potřebu zaměstnanců. Naopak, tento postup považují za více než vhodný, přičemž rovněž stanovení přesných podmínek využívání např. přístupu k internetu k osobní potřebě (např. během polední pauzy, po nebo před skončením pracovní doby apod.) lze přivítat. Stejně tak je možné (a vhodné) ve vnitřním předpisu nebo přímo v pracovní smlouvě stanovit, jaké webové stránky je zakázáno navštěvovat (např. sociální sítě, chaty, nákupní portály, webové stránky s choulostivým, protiprávním či jinak nevhodným obsahem, on-line hry apod.).

Jako vhodný prostředek pro eliminování návštěv nevhodných webových stránek ze strany zaměstnanců využívají někteří zaměstnavatelé softwary, které blokují zaměstnancům přístup k vybraným aplikacím a webovým stránkám, popř. které sledují druh a počet navštívených webových stránek. Dle názoru Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“) je možné sledování přístupu zaměstnance na internet pouze za podmínek stanovených v ust. § 316 odst. 2 a 3 zák. práce.⁴ Proto bude nezbytné, aby byl pro sledování používání internetu dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze zaměstnavatele. Rovněž bude muset být splněna informační povinnost vůči zaměstnanci o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění.

V návaznosti na shora uvedené stanovisko Úřadu je třeba podotknout, že evidování přístupu zaměstnanců na internet a sledování např. doby strávené na internetu není dle Nejvyššího soudu automaticky možné považovat za sledování soukromí zaměstnance ve smyslu ust. § 316 odst. 2 zák. práce, neboť je třeba zjišťovat cíl a smysl prováděné kontroly, kterou je možné následně podřadit pod ust. § 316 odst. 1 zák. práce (viz výše).⁵ Prováděná kontrola však musí být přiměřená a zaměstnanci by měli být přesně informováni o tom, co a jakým způsobem je ze strany zaměstnavatele kontrolováno. Opět poukazují na to, že **velmi vhodné je ve vnitřním předpisu či pracovním řádu vymežit přesné podmínky pro využívání výpočetní techniky zaměstnancem.**

Kontrola elektronické pošty

Stejně jako v případě výše uvedeného sledování přístupu na internet je i zde aplikovatelné ust. § 316 odst. 1 zák. práce, které zaměstnancům zapovídá bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svoji osobní potřebu výpočetní techniku. Tudíž i **posílání soukromých e-mailů v pracovní době, navíc z e-mailové adresy přidělené zaměstnavatelem, je v zásadě nedovoleno.** Ačkoliv je zaměstnavatel tento zákaz oprávněn přiměřeně kontrolovat, je nutné vzít v potaz i povinnost dodržování listovního tajemství jakožto jednoho ze základních lidských práv. Opět lze doporučit, aby sám zaměstnavatel především prostřednictvím svého interního předpisu upravil, zda a popř. za jakých podmínek jsou zaměstnanci oprávněni pracovní e-mail používat i pro osobní a soukromé účely.

Jestliže je e-mailová adresa složena ze jména a příjmení, byť pod doménou zaměstnavatele, je tato adresa sama o sobě osobním údajem ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOOÚ“), a pošta doručená na tuto adresu je soukromou poštou. Zaměstnavatel není oprávněn sledovat a zpracovávat obsah e-mailové korespondence zaměstnance, ovšem může sledovat počet došlých a odeslaných e-mailů a v případě vzniku podezření ze zneužití prostředků popř. i hlavičky e-mailů, z nichž je zřejmé, komu zaměstnanci píšou a od koho e-maily dostávají.⁶ Na tento způsob kontroly by však měli být zaměstnanci opět předem upozorněni.

Shromažďování osobních údajů zaměstnance

Jak před vznikem základního pracovněprávního vztahu (nejčastěji pracovního poměru), tak v průběhu trvání a rovněž po jeho skončení dochází ke zpracování osobních údajů⁷ budoucích, stávajících a bývalých zaměstnanců. Zaměstnavatel je nepochybně správcem údajů ve smyslu ust. § 4 písm. j) ZOOÚ, neboť tím se rozumí každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů,⁸ provádí zpracování a odpovídá za něj.

Jednou se základních povinností správce je zpracovávat údaje pouze v situacích a za podmínek, které jsou zákonem stanoveny. Tituly pro zpracování osobních údajů jsou zakotveny v ust. § 5 odst. 2 ZOOÚ, a pokud jde o citlivé údaje, pak v ust. § 9 ZOOÚ. Ačkoliv je souhlas subjektu údajů uveden na prvním místě, a to jak v případě osobních údajů, tak

citlivých údajů, jsou všechny tituly ke zpracování údajů rovnocenné a postačí, pokud je naplněn kterýkoliv z uvedených titulů.⁹ V praxi je časté, že souhlas subjektu údajů není třeba, neboť je naplněn jiný ze zákonem stanovených titulů pro zpracování údajů, a to zejména zpracování nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce. Souhlas je tedy chápán jako titul k takovému zpracování osobních údajů, které není nezbytné, resp. které není předepsáno právním předpisem.

Pokud se jedná o právní povahu souhlasu subjektu údajů, jde o jednostranné právní jednání, které lze kdykoliv po jeho udělení odvolat. V praxi byly řešeny případy, kdy správci velmi často – za účelem ochrany jejich právního postavení – požadovali po subjektech souhlas se zpracováním osobních údajů, a to i v případech, kdy je správce oprávněn, resp. povinen zpracovávat osobní údaje bez souhlasu subjektů, např. pro dodržení svých zákonných povinností.

Dle Úřadu je takový postup třeba posoudit jako (i) nadbytečný, neboť v těchto případech je správce povinen předmětné údaje zpracovávat, a to nezávisle na souhlasu či nesouhlasu subjektu údajů, ale současně jako (ii) vysloveně nesprávný a klamavý. Poučení o souhlasu se zpracováním údajů totiž v subjektu vyvolává pocit, že zpracování údajů probíhá na základě jeho vůle, a tedy že udělený souhlas může v budoucnu odvolat.

Za situace, kdy správce zpracovává údaje k plnění svých právních povinností, je zcela irrelevantní, zda k tomu subjekt údajů poskytl souhlas či nikoliv. Pokud správce nesprávně odkazuje, popř. požaduje souhlas subjektu údajů, pak porušuje svoji informační povinnost dle ust. § 11 odst. 2 ZOOÚ, čímž je naplněna skutková podstata přestupku dle § 44 odst. 2 písm. f) ZOOÚ¹⁰ a správního deliktu dle § 45 odst. 1 písm. f)¹¹ ZOOÚ.¹²

Pokud se jedná o zaměstnavatele, pak ti zpracovávají osobní údaje svých zaměstnanců zejména pro vedení personální a mzdové agendy, tedy pro dodržení svých povinností stanovených zvláštními právními předpisy ve smyslu ust. § 5 odst. 2 písm. a) ZOOÚ.¹³ **K tomuto zpracování osobních údajů tedy zaměstnavatel nepotřebuje souhlas zaměstnanců.**¹⁴

3. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance

Právní prostředky ochrany vyplývající ze zákoníku práce

Na základě ust. § 276 odst. 9 zák. práce je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, přičemž předmětem této stížnosti může být samozřejmě také poukázání na ohrožení či porušení práva na ochranu osobnosti zaměstnance.

Zaměstnanec je rovněž oprávněn kontaktovat příslušný oblastní inspektorát práce (dále jen „inspektorát“), který zaměstnancům dle ust. § 5 odst. 1 písm. k) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále i „zák. o inspekci práce“), poskytuje bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. V návaznosti na podnět zaměstnance může inspektorát provést u zaměstnavatele kontrolu plnění pracovněprávních předpisů, není však nadán pravomocí rozhodovat individuální spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Žádné další konkrétní prostředky ochrany osobnostních práv zaměstnance **zákoník práce** či zákon o inspekci práce nedává, a tak **bude ve většině případů postupováno cestou podání příslušného žalobního návrhu ve smyslu práva na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku, popř. dle speciálních ustanovení zvláštních právních předpisů, které právní ochranu v tom kterém směru zajišťují** (viz níže).

Právní prostředky ochrany osobnosti dle občanského zákoníku

Neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti je soukromoprávním deliktem a spočívá v dotčení osobnosti člověka, které může spočívat jak v ohrožení, tak porušení práva na ochranu osobnosti, přičemž pojmovými znaky jsou neoprávněnost zásahu a objektivní způsobilost tohoto zásahu ohrozit nebo porušit osobnostní právo člověka.¹⁵ Způsobení újmy není pojmovým znakem deliktu neoprávněného zásahu do práva na ochranu osobnosti, ani samotné odpovědnosti za tento delikt.¹⁶

Vedle svépomoci¹⁷ je to především soudní ochrana, kde se člověk může domáhat svého práva, a to včetně práva na ochranu osobnosti,¹⁸ přičemž těžiště právní úpravy je obsaženo v zákoně č. 89/2012, **občanský zákoník**, v platném znění (dále i „**občanský zákoník**“, „**o. z.**“). **Ve smyslu ust. § 82 o. z. se člověk, jehož osobnost byla dotčena, může domáhat, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno (negatorní, záporní nárok) a aby byl odstraněn jeho následek (odstraňovací, restituční nárok).**

Ve smyslu shora uvedeného se zaměstnanec, jehož osobnostní právo, včetně práva na soukromí, bylo zaměstnavatelem dotčeno, může domáhat jak upuštění od neoprávněného zásahu (např. nepřipustné sledování zaměstnance v rozporu s ust. § 316 zák. práce), tak odstranění jeho následků, pokud stále trvají.

Nárok na náhradu újmy (satisfakční nárok), která nastala v důsledku porušení či ohrožení osobnostního práva, je upraven v ust. § 2956 a 2957 o. z., přičemž dle § 2956 o. z. povinnost odčinit újmu na přirozených právech chráněných příslušnými ustanoveními občanského zákoníku zahrnuje jak nahrazení způsobené škody, tak nemajetkové újmy, přičemž jako nemajetková újma mají být odčiněny i duševní útrapy.

Způsobená škoda se nahrazuje zejména uvedením do předešlého stavu, není-li to dobře možné, nebo pokud to požaduje poškozený, hradí se škoda v penězích.¹⁹ Nemajetková újma se odčiní přiměřeným zadostiučiněním, které musí být poskytnuto v penězích, pokud jiný způsob nezajistí skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy.²⁰ Ve smyslu ust. § 2957 o. z. musí být přiměřené zadostiučinění určeno tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Za takové se považují „úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavou hrozba nebo jiná příčina vyvolala.“²¹

Stejně jako v případě dřívější právní úpravy bude i nyní na soudech, aby při rozhodování o výši finanční kompenzace zvažovaly všechny konkrétní okolnosti případu. Důrazem na konkrétní okolnosti případu se zabýval Nejvyšší soud ČR např. ve svém rozsudku ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007, v němž uvedl, že: „vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocítovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.“²² Ačkoliv bylo citované rozhodnutí vydáno ještě za platnosti a účinnosti původní právní úpravy obsažené v zákoně č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „původní občanský zákoník“), jeho závěry jsou nepochybně aplikovatelné i dnes.

Bohužel soudní rozhodnutí, která by se týkala finančního zadostiučinění poskytnutého zaměstnanci za nemajetkovou újmu způsobenou dotčením jeho osobnostních práv dle příslušných ustanovení občanského zákoníku, prakticky neexistují. Nelze se nezeptat, zda zaměstnanci zákonné možnosti postupovat dle ustanovení na ochranu osobnosti v případech, kdy dojde k relevantnímu ohrožení či porušení jejich osobnostních práv, nevyužívá a raději volí cestu změny zaměstnání, popř. zda zůstávají v původním zaměstnání i přes zásah do svých osobnostních práv, přičemž zákonem předvídané soudní ochrany se nedomáhají z obavy o ztrátu zaměstnání, popř. z finančních důvodů.

Právní prostředky ochrany dle některých dalších právních předpisů

Ochrana osobnostních práv je svěřena vedle občanského zákoníku i dalším právním předpisům, přičemž z hlediska pracovněprávních vztahů je relevantní zejména zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“) či, jak uvedeno výše, ZOOÚ.

Právní prostředky ochrany dle antidiskriminačního zákona

V případě, že dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo domáhat se svých práv za využití prostředků ochrany zakotvených v ust. § 10 antidiskriminačního zákona.²³

Ust. § 10 antidiskriminačního zákona je aplikovatelné pouze v případě, že k diskriminaci v pracovněprávních vztazích dochází či došlo na základě některého z diskriminačních důvodů taxativně vymezených v ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, tedy z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za splnění těchto předpokladů je nutné dle

antidiskriminačního zákona postupovat a je vyloučeno postupovat jiným způsobem, např. dle shora uvedených ustanovení **občanského zákoníku**.

Za situace, kdy však dojde k diskriminaci z jiného důvodu, který nebude založen na žádném z diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně (např. jiný odborný názor), není možné dle antidiskriminačního zákona postupovat, a naopak bude třeba se domáhat svých práv dle obecných ustanovení práva na ochranu osobnosti (viz výše).

Dle ust. § 10 antidiskriminačního zákona má ten, kdo byl diskriminačním jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace (zdržovací, negatorní nárok), aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu (odstraňovací, restituční nárok) a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (satisfakční nárok).

Pokud se jedná o přiměřené zadostiučinění jakožto morální satisfakci, to bude často spočívat v omluvě nebo v prostém faktu, že soud ve svém rozhodnutí konstatoval porušení práva na rovné zacházení. Satisfakční funkce samotného rozsudku se však oslabuje mj. časovým rozestupem mezi diskriminačním jednáním, podáním soudní žaloby a nabytím právní moci soudního rozhodnutí, který může být s ohledem na průměrnou délku soudních řízení v České republice značně dlouhý.²⁴

Za jakýsi podtyp satisfakčního nároku je možné považovat nárok na materiální satisfakci, který je zakotven v ust. § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích je antidiskriminačním zákonem pojímáno jako spíše výjimečné, neboť předpokládá, že se zjednání nápravy za využití výše uvedených nároků nejeví dostatečné, a to zejména s ohledem na skutečnost, že v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Pouze za této podmínky má osoba dotčená diskriminací právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dle ust. § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona určí soud výši peněžité náhrady s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Právní prostředky dle ZOOÚ

Dle ust. § 21 ZOOÚ, které zakotvuje ochranu práv subjektů údajů, je zaměstnanec oprávněn požádat zaměstnavatele jakožto zpracovatele údajů o vysvětlení a dále je oprávněn požadovat, aby zaměstnavatel odstranil takový stav, kdy provádí zpracování jeho osobních údajů, které je v rozporu s ochranou soukromého a osobního života zaměstnance nebo v rozporu se zákonem, a to zejména v případě, jsou-li osobní údaje nepřesné s ohledem na účel jejich zpracování. Zaměstnanec je v takovém případě oprávněn požadovat blokování osobního údaje, provedení opravy, doplnění nebo likvidaci osobních údajů. V případě, že v důsledku zpracování osobních údajů vznikla zaměstnanci jiná než majetková újma, je oprávněn se domáhat svých práv dle ustanovení **občanského zákoníku** na ochranu osobnosti tak, jak bylo uvedeno výše.²⁵

4. Závěr

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy osobní povahy, a proto také právo na ochranu osobnosti zde zaujímá výsadní postavení. Právní ochrana zaměstnance coby člověka je zcela nezbytná zejména s ohledem na nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu, jehož objektem je výkon závislé práce. Zejména v souvislosti s kontrolními oprávněními zaměstnavatele byly v tomto článku předestřeny možné zásahy do práva na ochrany osobnosti zaměstnanců, ať již prostřednictvím instalace kamerových záznamových systémů, tak sledování pohybu na internetu, čtení elektronické pošty, či shromažďování osobních údajů o zaměstnancích.

S ohledem na vymezený rozsah článku nebylo možné věnovat se všem možným situacím, za nichž může dojít k zásahu do osobnostních práv zaměstnanců. Ostatně, s ohledem na variabilitu samotného života to ani není možné. Na tomto místě lze poukázat např. na šikanu na pracovišti („moderně“ nazývanou jako mobbing, popř. bossing, pokud se jedná o nerovné zacházení a psychické pronásledování ze strany nadřízeného), která může rovněž představovat zásah do osobnostních práv zaměstnance.

Nezbytným předpokladem pro reálný a v praxi fungující význam zakotvení práva na ochranu osobnosti je existence právních prostředků ochrany, které mohou osoby dotčené na svých právech využít a které budou dostatečně efektivní. Z uvedeného důvodu byl článek zaměřen zejména na prostředky právní ochrany. Bohužel musím závěrem konstatovat, že **v rámci pracovněprávní problematiky neexistuje mnoho soudních rozhodnutí, která by se meritorně zabývala náhradou nemajetkové újmy způsobené zaměstnancům v souvislosti se zásahem do jejich osobnosti**. Je otázkou, nakolik je tato skutečnost dána tím, (i) že by skutečně v praxi nedocházelo k zásahům do osobnostních práv zaměstnanců, nebo (ii) zda se zaměstnanci se svými nároky na soudy spíše neobracejí, ať již z finančních důvodů,

obavy ze ztráty zaměstnání, nebo z důvodu volby jednoduššího, rychlejšího řešení, a tedy změny zaměstnání. Obávám se, že odpověď bude skryta spíše v bodu druhém.

Autorka je advokátkou v Brně a doktorandkou na katedře pracovního práva Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně.

Poznámky pod čarou:

- 1 V. Bartík, E. Janečková: Kamery se záznamovým zařízením na pracovišti, *Práce a mzda* č. 3/2010, str. 29.
- 2 Toto ustanovení stanoví: „Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.“
- 3 Viz také P. Mates, E. Janečková, V. Bartík: *Ochrana osobních údajů*, 1. vydání, Leges, s. r. o., Praha 2012, str. 89.
- 4 Úřad pro ochranu osobních údajů. *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. [cit. 14. 6. 2016]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9181.
- 5 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, kde je např. uvedeno že: „... cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (jak správně uvedl odvolací soud) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zakazu ‚nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce‘ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely (to ostatně žalobce v průběhu řízení ani nepopíral).“
- 6 Úřad pro ochranu osobních údajů. Stanovisko č. 2/2009. [online]. [cit. 14. 6. 2016]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9181.
- 7 Zpracováním osobních údajů se dle ust. § 4 písm. e) ZOOÚ rozumí „jakákoliv operace soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.“
- 8 Dle ust. § 4 písm. a) ZOOÚ je osobním údajem „jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitého subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.“
- 9 Úřad pro ochranu osobních údajů. Stanovisko č. 3/2014 [online]. [cit. 17. 5. 2016]. Dostupné na: https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=11914.
- 10 Za tento přestupek může být uložena pokuta do výše 1 milionu Kč (§ 44 odst. 5 ZOOÚ).
- 11 Za tento správní delikt může být uložena pokuta do výše 5 milionů Kč (§ 45 odst. 3 ZOOÚ).
- 12 Úřad pro ochranu osobních údajů. Stanovisko č. 3/2014 [online]. [cit. 17. 5. 2016]. Dostupné na: https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=11914.
- 13 Těmito právními předpisy jsou např. *zákoník práce*; zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění; zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění atd.
- 14 Samozřejmě, pokud by zaměstnavatel přistoupil ke zpracování osobních údajů zaměstnanců za jiným účelem, bude souhlas zaměstnanců nezbytný, přičemž ten musí být ve formě svobodného a vědomého projevu vůle, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů [§ 4 písm. n) ZOOÚ]. Stejně tak bude zaměstnavatel povinen plnit další povinnosti spojené s tímto zpracováním osobních údajů, a to včetně informační povinnosti dle ust. § 11 odst. 1 ZOOÚ.
- 15 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 12. 2002, sp. zn. 28 Cdo 1524/2002.
- 16 F. Melzer, P. Tégl a kol.: *Občanský zákoník – velký komentář*, Svazek I. § 1-117, 1. vydání, Leges, Praha 2013, str. 525.
- 17 Ust. § 14 o. z.
- 18 Ust. § 12 a 13 o. z.
- 19 Ust. § 2951 odst. 1 o. z.
- 20 Ust. § 2951 odst. 2 o. z.
- 21 Ust. § 2957 o. z.
- 22 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007.
- 23 Na tento zákon odkazuje samotný *zákoník práce*, a to ve svém ust. § 17.
- 24 Toto ostatně připustil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 25. 11. 2015, sp. zn. 30 Cdo 4364/2013, kde se sice jednalo o spor na ochranu osobnosti dle původního *občanského zákoníku*, ovšem nepochybně lze tyto závěry vztáhnout také na spory vyplývající z antidiskriminačního zákona. Nejvyšší soud ČR zde uvedl: „... Rovněž s ohledem na dobu, která již od vydání článku uplynula – kdy se

s ohledem na velký časový odstup daný (nepeněžitý) způsobu satisfakce máji účinkem – zpravidla nezbývá než vzniklou nerovnováhu kompenzovat zadostiučiněním finančním.“

- 25 Ust. 21 odst. 3 ZOOÚ stále ještě odkazuje na příslušná ustanovení původního občanského zákoníku, ale je nepochybné, že budou aplikována příslušná ustanovení nynějšího občanského zákoníku.