

4. 9. 2015

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Navrhovaná změna v oblasti ochrany soukromí zaměstnanců

V současné době je ochrana osobních práv zaměstnance zakotvena v zákoně [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, v platném znění, poněkud bezzubá. Zákoník práce sice upravuje povinnosti zaměstnavatele v této oblasti, ale k účinné ochraně zaměstnanců chybí pravidla postihu zaměstnavatele, který tato pravidla poruší. Inspekce práce sice může zaměstnavatele a jeho přístup k osobním právům zaměstnance kontrolovat, pokud ale zjistí porušení povinností upravených v § 316 odst. 2 až 4 zákoníku práce, nemůže zaměstnavateli uložit žádnou sankci (může maximálně uložit opatření k nápravě).



ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

V praxi tedy většinou inspekce práce postupuje svá zjištění Úřadu na ochranu osobních údajů, který však řeší pouze porušování povinností na úseku zpracování osobních údajů. Pokud jde o ochranu soukromí zaměstnanců, pak Úřad pro ochranu osobních údajů zasahoval a sankcionoval zaměstnavatele jen tehdy, pokud došlo k porušení zákona [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Konkrétně tento úřad ukládal pokuty, došlo-li k nelegálnímu monitoringu zaměstnanců sledovacím zařízením s nahrávací technikou (on-line přenos nestačí) nebo v souvislosti s monitoringem elektronické pošty (systematické sledování elektronické pošty a následné zpracování údajů z ní získaných), docházelo-li jím zároveň k porušování povinností při zpracování osobních údajů.

Tento legislativní stav byl dlouhodobě kritizován a nakonec přiměl Veřejného ochránce práv k tomu, aby ve své souhrnné roční zprávě o činnosti Poslanecké sněmovně doporučil požádat vládu o novelizaci zákona [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, kterou by byl do zákona vložen nový správní delikt a přešůpek sankcionující neoprávněný zásah zaměstnavatele do soukromí zaměstnance. Na 23. schůzi Poslanecké sněmovny dne 4. 12. 2014 ministr vlády Jiří Dienstbier vyslovil svůj souhlas s požadavkem Veřejného ochránce práv a uvedl, že termín, kdy bude návrh novely Ministerstvem práce a sociálních věcí předložen vládě, je stanoven na duben 2015.

Ministerstvo práce a sociálních věcí následně vypracovalo návrh zákona, kterým by se měl mimo jiné doplnit zákon o inspekci práce o nové skutkové podstaty přešůpku a správního deliktu na úseku

ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců.

Chráněná práva zaměstnanců

Ochrana soukromí, resp. osobních práv zaměstnanců je v ustanovení § 316 zákoníku práce rozdělena do 3 skupin práv a jim odpovídajících povinností zaměstnavatele. Jak bylo uvedeno výše, porušení těchto povinností zaměstnavatele sice inspektorát práce může kontrolovat, ale nemůže uložit sankci v případě, že zjistí porušení.

1. Zákaz sledování, odposlechu, záznamu a kontrole pošty

Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze své činnosti 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.

Není-li dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, nesmí zaměstnavatel podrobit zaměstnance uvedeným zásahům vůbec. Problematické může být samozřejmě určení, který důvod je dostatečně závažný. Odborná praxe se však již více méně shoduje na tom, že nejde pouze o zvlášť nebezpečné či mimořádně ohrožující provozy (jako např. jaderná elektrárna). Každý zaměstnavatel má právo chránit svůj majetek a jeho využívání zaměstnanci jen k pracovním účelům. Zaměstnavatel má zároveň povinnost chránit zdraví zaměstnanců a jiných osob zdržujících se na pracovišti. Nicméně monitoring zaměstnanců je třeba vnímat jako poslední prostředek, ke kterému za uvedeným účelem může zaměstnavatel sáhnout. Důvodem sledování proto nemůže být ve většině případů kontrola pracovní výkonnosti zaměstnanců, protože k tomu jsou určeni vedoucí zaměstnanci na různých stupních řízení, kteří mají povinnost kontrolovat práci svých podřízených zaměstnanců.

Monitoring elektronické pošty je motivován ve většině případů zájmem zaměstnavatele kontrolovat využití pracovní doby zaměstnanci a způsob používání majetku zaměstnavatele ze strany zaměstnanců. Úřad pro ochranu osobních údajů se již mnohokrát vyjádřil k souladu či rozporu různých forem kontroly elektronické pošty zaměstnanců z pohledu zpracování osobních údajů. Je otázkou, jakým způsobem se v případě schválení novely zákona o inspekci práce kontrolní orgány postaví k výkladu „závažných důvodů“ ve vztahu k monitoringu elektronické pošty zaměstnanců. Totéž samozřejmě platí o odposleších či dokonce záznamech telefonických hovorů či kontrole listovních zásilek.

2. Povinnost informovat zaměstnance o kontrolních mechanismech

Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, který odůvodňuje zavedení jinak zakázaných kontrolních mechanismů uvedených výše, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Způsob a rozsah informování zaměstnanců by neměl zaměstnavatel podcenit. Informace by měla být v každém případě písemná (prokazatelná pro účely případné kontroly) a dostatečně konkrétní (např. informace o kamerovém systému by měla určitě obsahovat údaj o tom, zda je pořizován záznam a kde jsou kamery rozmístěny).

3. Zákaz požadování informací nesouvisejících s výkonem práce

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovním poměrem či se vztahem založeným dohodou mimo pracovní poměr. Nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti;

Je-li dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, může zaměstnavatel požadovat informace o těhotenství (jde-li o práce zakázané těhotným), o rodinných a majetkových poměrech a o trestněprávní bezúhonnosti, tedy o informace uvedené pod písm. a), b) a h). Požadavek na takovou informaci však musí být v daném konkrétním případě přiměřený, nebo musí jít o situaci, kdy to stanoví zákon.

Jde-li o zakázané otázky, nesmí zaměstnavatel tyto informace získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Výčet informací, které zaměstnavatelé nesmí požadovat, je pouze demonstrativní. Zaměstnavatelé tak mohou ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce porušit i otázkou na informaci ve výčtu neuvedenou. Typickým problémem mohou být otázky týkající se zdravotního stavu zaměstnanců (např. otázka, zda není zaměstnanec HIV pozitivní). Zaměstnavatel sice má povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti, nesmí však zapomenout, že zdravotní způsobilost posuzuje lékař v rámci pracovně lékařské péče, jejímž výsledkem je zpráva pro zaměstnavatele o tom, zda je či není zaměstnanec zdravotně způsobilý ke konkrétní práci, aniž by se zaměstnavatel dozvěděl konkrétní diagnózu, kterou lékař zjistil. I otázku zdravotního stavu je samozřejmě třeba posuzovat individuálně ve vztahu k jednotlivým pracím i pracovištím (bude rozdíl mezi kanceláří a operačním sálem).

Předložený návrh zákona sleduje cíl umožnit inspekci práce porušení těchto 3 skupin povinností zaměstnavatele sankcionovat pokutou:

- a) za porušení zákazů uvedených ad 1 a 3 je navrhována pokuta až do výše 1 000 000,- Kč;
- b) za porušení informační povinnosti je navrhována pokuta až do výše 100 000,- Kč;

přičemž výše maximální hranice pokut je navrhována stejná jak pro zaměstnavatele – fyzické osoby, tak pro zaměstnavatele – právnické osoby.

Návrh tohoto zákona je momentálně ve fázi skončeného připomínkového řízení. Je tedy, samozřejmě otázkou, v jaké podobě se dostane (a jestli vůbec) do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a zda nakonec bude schválen a nabude účinnosti. O tom, že by jeho přijetí bylo žádoucí, však pravděpodobně není pochyb. Bude zajímavé sledovat ve správní, eventuálně na ni navazující soudní, rozhodovací praxi, jakým způsobem se ustálí zejména výklad „závažných důvodů spočívajících ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“, které jsou podmínkou možnosti zavedení kontrolních mechanismů podle § 316 odst. 2 zákoníku práce.



JUDr. Ing. Jan Vych

[Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.](#)

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance](#)
- [Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci](#)
- [Nárok na pobídkovou složku mzdy podmíněný dodržováním pracovních povinností a její krácení za jejich nedodržování](#)
- [Vyhoření. Z jiné perspektivy](#)
- [Praktické dopady tzv. flexi novely zákoníku práce na běh a délku výpovědní doby](#)
- [Ochrana oznamovatelů - reflexe zkušeností ohledně příslušné osoby](#)
- [Nejvyšší soud o pohyblivé mzdě a pracovní kázni: Krácení nároku, nebo legitimní podmínka?](#)
- [Jak na konkurenční doložku](#)
- [Zaměstnanecké dílo a jeho praktické aspekty](#)
- [Firemní influencing pohledem pracovního, autorského práva a ochrany spotřebitele](#)
- [Jak správně elektronicky doručovat zaměstnanci](#)