

Západočeská univerzita v Plzni

Právnická fakulta



ZÁPADOČESKÁ  
UNIVERZITA  
V PLZNI

Diplomová práce

OCHRANA STATKŮ OSOBNOSTNÍCH V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Křikavová Bohuslava

Plzeň 2012

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
FAKULTA PRÁVNICKÁ  
Katedra soukromého práva a civilního procesu  
oddělení pracovního práva

## DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních  
vztazích

Bohuslava Křikavová

studijní program: Právo a právní vědy

obor: Právo

vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Janák

Katedra soukromého práva a civilního  
procesu

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních vztazích“ zpracovala sama za použití pramenů uvedených v bibliografii.

V Plzni, dne

.....  
podpis autora

## Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce, JUDr. Martinu Janákovi za informace a cenné rady.

## **Obsah:**

|   |    |
|---|----|
| <b>1. ÚVOD</b>  | 7  |
| <b>2. PRACOVNÍ PRÁVO</b>  | 9  |
| 2.1 Předmět pracovního práva  | 10 |
| 2.1.1 Pracovněprávní vztah  | 12 |
| 2.1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů                                  | 14 |
| 2.1.2.1 Právní subjektivita zaměstnance                                 | 14 |
| 2.1.2.2 Právní subjektivita zaměstnavatele                              | 16 |
| 2.1.2.3 Zaměstnavatel fyzická osoba                                     | 16 |
| 2.1.2.4 Zaměstnavatel právnická osoba                                   | 17 |
| <b>3. Vývoj právní úpravy na ochranu osobnosti</b>                      | 17 |
| 3.1. Vývoj ochrany osobnostních práv v Československu po roce 1918      | 19 |
| <b>4. OCHRANA OSOBNOSTNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE</b>                         | 20 |
| 4.1 Ústavněprávní zakotvení ochrany osobnostních práv                   | 22 |
| 4.2 Občanskoprávní zakotvení ochrany osobnostních práv                  | 26 |
| 4.3 Pracovněprávní zakotvení ochrany osobnostních práv                  | 30 |
| 4.3.1. Rovné zacházení, zákaz diskriminace                              | 33 |
| 4.4.4. Ochrana osobních informací před vznikem pracovního poměru        | 41 |
| 4.4.5. Osobní spis, potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek            | 42 |
| 4.4.6. Elektronická pošta, telefonické hovory                           | 47 |
| 4.4.7. Kamerové systémy   | 49 |
| 4.4.8. Ochrana osobních údajů zaměstnance                               | 51 |
| <b>5. Způsoby řešení sporů na ochranu osobnostních práv zaměstnance</b> | 53 |
| <b>6. Vybrané příklady zahraniční úpravy ochrany osobnostních práv</b>  | 58 |
| 6.1. Dánsko   | 58 |

|   |            |
|---|------------|
| 6.1. Polsko . . . . .   | 59         |
| <b>7. Několik poznámek o aspektech platné právní<br/>úpravy a úvahách de lege ferenda . . . . .</b> | <b>61</b>  |
| <b>8. ZÁVĚR . . . . .</b>   | <b>.63</b> |
| <b>9. RESUMÉ . . . . .</b>  | <b>66</b>  |
| <b>10. SEZNAM LITERATURY . . . . .</b>  | <b>68</b>  |

# 1. Úvod

Pracovní právo patří mezi právní odvětví, která svým významem ovlivňují každodenní život všech zaměstnaných lidí. Postupným vývojem společnosti a státu, zejména prohlubováním demokratických základů, utvářením společenských hodnot a následným uvědomováním si a chápáním člověka jako lidské bytosti, došlo v oblasti pracovního práva k značnému posunu a progresivnímu vývoji.

Zaměstnavatelovo pojetí zaměstnance se odklonilo od původní teze, kdy byl zaměstnanec považován za určitý nástroj, za někoho, kdo nemá žádná či jen minimální práva. Vyspíváním společnosti a vytvářením základních práv a svobod docházelo k opouštění těchto představ a pracovní právo se rozvinulo do vyspělého právního odvětví, které subjektům, zejména zaměstnancům, poskytuje ochranu na vysoké úrovni.

Soudobé pracovní právo respektuje zaměstnance a jeho potřeby. Jak předpisy vnitrostátního, evropského či mezinárodního práva dbají na to, aby byla zaměstnanci poskytnuta nejvýše možná ochrana a bylo se zaměstnancem zacházeno dle zásad demokratického státu.

Ochrana statků osobnostních v pracovněprávních vztazích je ve všech směrech aktuální téma. Rozvojem techniky může docházet k narušování práv chráněných jednak Listinou základních práv a svobod, občanským zákoníkem a v neposlední řadě i zákoníkem práce.

Cílem této práce je specifikovat osobnostní práva zaměstnance, která jsou mu zaručena platným právním řádem České republiky, dále pak uvést jakým způsobem se může zaměstnanec v případě porušení bránit a následně tato

práce poukáže na technologický vývoj a s tím související možnosti ochrany zaměstnance.

V první řadě bude pojednáno o pracovním právu jako takovém, obecné pojetí, předmět pracovního práva, pracovněprávní vztahy a jeho subjekty.

Následující kapitola bude zaměřena na ochranu osobnostních práv zaměstnance. V jednotlivých podkapitolách bude podrobně proveden rozbor dotčených práv. Za základní určení či vymezení práv člověka je považována Ústava, a proto první pojetí bude vycházet z ústavněprávního zakotvení. Na ní bude navázáno úpravou občanskoprávní. Završení ochrany bude vycházet z pracovněprávní úpravy osobnostních práv zaměstnance.

O způsobech řešení sporů vyplývajících z práva na ochranu osobnostních práv bude pojednáno v samostatné kapitole. V následující kapitole bude nastíněna právní úprava Dánska a Polska.

Závěr této práce se bude zabývat některými aspekty platné právní úpravy a úvahami de lege ferenda osobnostních práv zaměstnanců.



## 2. Pracovní právo

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím českého právního řádu a náleží do oblasti soukromoprávní. Je tvořeno souborem právních norem, které upravují převážně tři oblasti pracovního práva: oblast individuálního pracovního práva, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti.

Z historického hlediska vzniklo pracovní právo jako ochrana slabší strany, tedy zaměstnance.

*„Pracovní právo se historicky vydělilo z práva občanského s hlavním cílem poskytnout ochranu ekonomicky slabšímu, tedy zaměstnanci a později rovněž v zájmu vytvoření prostoru pro regeneraci sil zaměstnance. Tím, že zákon stanoví minimální, popř. maximální pracovněprávní standardy, brání tak tomu, aby byl zaměstnanec zcela vydán na pospas vůli zaměstnavatele. Tento cíl může pracovní právo v důsledku plnit pouze v případě, že bude mít jednotnou přehlednou právní úpravu.“<sup>1</sup>* Na samém začátku historického vývoje pracovního práva stála funkce ochranná.

I v dnešní době lze stále považovat ochrannou funkci pracovního práva za nejdůležitější. V reakci na vývoj společnosti i jedince se rozrůstaly funkce pracovního práva. K nejdůležitější funkci, tedy k funkci ochranné lze přiřadit i funkci organizační a výchovnou. Pracovní právo vytváří pro zaměstnance, zaměstnavatele i jiné subjekty pracovního práva podmínky, ve kterých se odehrává pracovní proces. Stanovuje podmínky pro

---

<sup>1</sup> Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova Univerzita, 1998, s. 31

odměňování zaměstnance, vymezuje práci jako lidskou činnost a v neposlední řadě stanoví pravidla pro pracovní trh.

## **2.1. Předmět pracovního práva**

Dle platné pracovněprávní úpravy, tj. dle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších novel a předpisů, je předmět pracovního práva uveden v ustanovení § 1, kde je stanoveno, že zákoník práce:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písm. a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů

a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.<sup>2</sup>

Podstatou pracovněprávních vztahů podle § 1 odst. 1, písm. a je, že zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele, za kterou mu náleží plat či mzda. Zákoník práce charakterizuje závislou práci v § 2 odst. 1, 2, kdy:

---

<sup>2</sup> Ustanovení § 1 ZPr.

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.<sup>3</sup>

Vedle individuálních pracovněprávních vztahů upravuje zákoník práce i právní vztahy kolektivní povahy. Jde o vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, které se starají a hájí zájmy zaměstnance. Výsledkem těchto jednání bývají dohody nazvané „kolektivní smlouvy“.

Zobecníme - li to, co bylo uvedeno výše, můžeme říci, že: „Pracovněprávní vztahy jsou jedním z okruhů právní regulace společenských vztahů, při jejichž uskutečňování se prolíná na jedné straně výsledek činnosti zákonodárce, a na straně druhé možnost osob, svým subjektivním chováním tohoto výsledku jednání zákonodárce využít a uskutečňovat jej.“<sup>4</sup>

Předmět pracovního práva (v rámci individuálních pracovněprávních vztahů) lze s ohledem na výše uvedené označit jako seskupení společenských vztahů, při kterých dochází ze strany zaměstnavatele k výkonu závislé práce a to za určitých, předem stanovených podmínek, kdy zaměstnanci náleží za provedenou práci plat či mzda. Pracovní právo zde reguluje vztahy vznikající mezi

---

<sup>3</sup> Ustanovení § 2, odst. 1 a 2 ZPr.

<sup>4</sup> Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo 2. Aktualizované a doplněné vydání. Brno, Masarykova univerzita a nakladatelství doplněk, 2004, s. 128

zaměstnancem a zaměstnavatelem, upravuje problematiku rozsahu práce, výši odměny a podmínky, za kterých lze závislou práci (činnost) vykonávat.

### **2.1.1. Pracovněprávní vztah**

Lze konstatovat, že pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti<sup>5</sup>. Tříditi je lze podle toho, zda pracovní sílu fyzické osoby bude užívat jiný subjekt, zaměstnavatel za odměnu, tedy půjde o vztah zaměstnanec vs zaměstnavatel (individuální pracovněprávní vztah), nebo půjde o vztahy mezi subjekty, které zastupují seskupení zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů (kolektivní pracovněprávní vztah).

Realizace subjektivních práv a povinností v pracovněprávních vztazích je jednou z nejdůležitějších forem realizace práva, celostního, složitého procesu transformace právních norem do sociální skutečnosti determinovaného různorodostí obsahu i charakteru společenských vztahů.<sup>6</sup> Charakteristickým znakem individuálních pracovněprávních vztahů je konání práce za odměnu. Subjektem těchto vztahů je zaměstnavatel, tedy fyzická či právnická osoba a zaměstnanec, fyzická osoba. Mezi těmito subjekty dochází k uskutečňování pracovního procesu. Individuální pracovněprávní vztahy lze dělit na

---

<sup>5</sup> Bělina, M. a kolektiv. Pracovní právo 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha, C.H.Beck, 2010, s.105

<sup>6</sup> Barancová, H. a kolektiv. Československé pracovní právo. 1.Diel. Bratislava, Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1992, s.

základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními. Jakousi samostatnou skupinou jsou další právní vztahy účasti na práci<sup>7</sup>.

Základní individuální pracovněprávní vztahy jsou založeny na základě pracovního poměru, pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti). Skupina pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy je tvořena zejména vztahy sankčními, vztahy na úseku zabezpečování zaměstnanosti<sup>8</sup> (zejména kontrolní dohled nad dodržováním pracovněprávních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a odpovědností vztahy). Další právní vztahy na účasti na práci obsahují jak vztah základních individuálních pracovněprávních vztahů a jejich znaky, tak i vztahy, pro které je typické, že jsou upraveny jinými právními předpisy. Na tuto skupinu individuálních pracovněprávních vztahů se vztahuje nejen zákoník práce (popř. občanský zákoník, v rámci subsidiarity), ale také i Obchodní zákoník, Zákon o soudech a soudcích, Zákon o advokacii a jiné. Zákoník práce ve svém ustanovení § 5 taxativně vymezuje vztahy, které lze podřadit pod výše uvedený druh individuálních pracovněprávních vztahů. Pro názornost jde mimo jiné tyto vztahy:

1. Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy,
2. Pracovněprávní vztah justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů,
3. Pracovněprávní vztahy advokátů vykonávajících

---

<sup>7</sup> Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo 4. Doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2010, s. 2010

<sup>8</sup> Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo 4. Doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2010, s. 147

advokacii, asistentů soudů, veřejného ochránce práv a jiné.

### **2.1.2. Subjekty pracovněprávních vztahů**

Subjekty individuálního pracovního práva mohou být jak osoby fyzické, tak i právnické. Vezmeme-li v daném případě v úvahu pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem na straně jedné a zaměstnancem na straně druhé, platná právní úprava stanovuje pro dané subjekty určité podmínky. Zaměstnavatelem může být osoba jak právnická, tak i fyzická. Pojem zaměstnavatel je vymezen následovně: „Zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu“.<sup>9</sup> Naopak, u zaměstnance je jasně stanoveno, že jím může být pouze osoba fyzická. Další podmínkou stanovenou pro subjekty pracovněprávních vztahů, je právní subjektivita. *Pracovněprávní subjektivitu můžeme vymezit jako souhrn určitých (objektivním právem stanovených) vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva a jsou současně předpokladem k tomu, aby určitá osoba (fyzická či právnická) mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu a v jeho rámci pak vystupovat svým jménem jako subjekt (účastník) pracovněprávního vztahu a vlastním jménem nést odpovědnost z tohoto pracovněprávního vztahu plynoucí.“<sup>10</sup> Pracovní právo rozlišuje čtyři druhy subjektivity, za*

---

<sup>9</sup> Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo. 4 doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck 2010, s.72

<sup>10</sup> Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo. 2. Aktualizované a doplněné vydání. Brno, Masarykova univerzita a nakladatelství doplněk, 2004, s. 135

prvé způsobilost k právům a povinnostem, za druhé způsobilost k právním úkonům, za třetí procesní způsobilost a za čtvrté deliktní způsobilost.

### **2.1.2.1. Právní subjektivita zaměstnance**

Způsobilost zaměstnance je upravena v ustanovení § 6 ZPr. Toto ustanovení zákoníku práce uvádí, že fyzická osoba nabývá způsobilosti být zaměstnancem dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel může uzavřít pracovní smlouvu s osobou, která dosáhla věku 15 let, avšak jako den nástupu do práce nesmí sjednat den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku (§ 6 odst. 1 Zpr.). Výkladem ustanovení § 6 ZPr dospějeme k závěru, že fyzická osoba mladší 15 let nemůže vykonávat práci podléhající režimu zákoníku práce a dále nelze zaměstnat fyzickou osobu, které byť už bylo 15 let, ale ještě nedokončila povinnou školní docházku. Smyslem § 6 je stanovení věkové hranice, zabezpečení rozumové a fyzické vyspělosti účastníka pracovněprávního vztahu. Zákonná úprava právní subjektivity zaměstnance obsahuje i určité výjimky, a to v oblasti odpovědnostních vztazích zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli, kdy dochází k uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Podle § 252 odst. 2 ZPr lze dohodu o odpovědnosti platně sjednat nejdříve v den dosažení 18. roku věku zaměstnance. Zaměstnance lze

zbavit či omezit na způsobilosti k právním úkonům, avšak za podmínek uvedených v § 10 ObčZ.<sup>11</sup>

### **2.1.2.2. Právní subjektivita zaměstnavatele**

Zaměstnavatelem podle ZPr je fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. V souvislosti s ustanovením § 3 ZPr lze fyzickou osobu zaměstnávat na základě uzavřené pracovní smlouvy nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce rozlišuje zaměstnavatele fyzickou osobu a osobu právnickou. Na tyto skupiny zaměstnanců jsou kladeny různé podmínky.

### **2.1.2.3. Zaměstnavatel – fyzická osoba**

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením (§ 10 ZPr.). Zákoník práce svým ustanovením umožnil dítěti (fyzické osobě) stát se zaměstnavatelem, avšak z logiky dané věci omezil jeho způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a povinností

---

<sup>11</sup> § 10 ObčZ, odst. 1 „Jestliže fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, není vůbec schopna činit právní úkony, soud ji způsobilosti k právním úkonům zbaví.

odst. 2 „Jestliže fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, anebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů je schopna činit jen některé právní úkony, soud její způsobilost k právním úkonům omezí a rozsah omezení v rozhodnutí určí.

odst. 3 „Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změní nebo zruší, změní-li se nebo odpadnou důvody, které k nim vedly.“



v pracovněprávních vztazích. U způsobilosti k právním úkonům stanovil věkovou hranici 18 let. Dojde-li v běžném životě k situaci, že bude v živnosti pokračováno podle ustanovení § 13 odst. 1 ŽZ (smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah nezaniká), umožňuje ustanovení § 342 ZPr, aby se zaměstnavatelem stal dědic bez ohledu na dosažený věk, avšak činit úkony za takto mladého zaměstnavatele bude osoba za něj zodpovědná. Zejména se bude jednat o zákonné zástupce, popř. mu bude ustanoven opatrovník. I na zaměstnance fyzickou osobu lze aplikovat ustanovení § 10 ObčZ o zbavení či omezení způsobilosti.

#### **2.1.2.4. Zaměstnavatel – právnická osoba**

V běžném životě se mnohem více objevují zaměstnavatelé jako právnické osoby. Právní postavení zaměstnavatelů právnických osob je vymezeno v ustanovení § 18 odst. 2 ObčZ, kdy právnickými osobami jsou sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon. Dále se na zaměstnavatele jako právnické osoby (tzv. obchodní společnosti) vztahuje ustanovení obchodního zákoníku. Dalšími právními předpisy, které se vztahují na právnické osoby vykonávající funkci zaměstnavatele, jsou mimo jiné i zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, ve znění pozdějších novel a zákon upravující občanská sdružení č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších novel.

### **3. Vývoj právní úpravy na ochranu osobnosti**

Mezi první úpravu ochrany osobnosti se řadí Zákon dvanácti desek, který pochází z období římské republiky. Lidská čest byla v římském právu chráněna institutem iniuria, kdy byla řazena do části závazkového práva vznikající z tzv. ex delicto. Římské právo rozlišovalo zásahy proti osobnostním statkům do několika skupin. Ne všechny zásahy spadaly pod ochranu zákona, vždy se tedy muselo jednat o zákonem stanovené (určené) protiprávní jednání. Jednalo se o zásah proti určitým statkům provedený přesně stanoveným způsobem, který byl právem za delikt označen. Mezi takto označené delikty spadala krádež či loupež, poškození cizí věci a v neposlední řadě i urážka na cti. Byl-li římský občan uražen na cti, mohl se proti tomu, kdo jej urazil, domáhat nápravy v podobě žaloby actio iniuriarum. Preatorské právo dále upravovalo další dva delikty, kterými byl metus (jednání vynucené hrozbou) a dolus (neboli podvod).

Mezi nejvýznamnější osobnosti této doby patří Marcus Tullius Cicero a Domitius Ulpianus. Ulpianus a ve své podstatě i Cicero vycházel z myšlenky, že „přirozené právo je společné všem živým tvorům a lidem.“<sup>12</sup>

Ve středověku, kdy zákony a právo byly chápány jako boží dílo, panovník spolu s církví měli neomezenou moc nad lidskými životy, došlo roku 1215 k vydání nejvýznamnějšího dokumentu této doby. Anglická Magna charta Libertatum (velká listina svobod), omezila pravomoc krále, posílila právní jistotu obyvatelstva a v neposlední řadě upravovala ochranu majetkových a osobnostních práv svobodných lidí.

---

<sup>12</sup> Gerloch, A. Teorie práva 3.rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004, s 236

Nástupem novověku byla upevňována myšlenka, že přirozená je rovnost a svoboda lidí. Na tomto základě se dále vyvíjela celá společnost. Významní myslitelé a osobnosti této doby ve svých dílech poukazovali na to, že „moc má být rozdělena na moc výkonnou, zákonodárnou a moc soudní“ (Charles Montesquieu - dílo „O Duchů zákonů“) a dále také poukazovali na skutečnost, že má být chráněna jejich svoboda: „lidé uzavřeli společenskou smlouvu z důvodu ochrany své svobody“ (John Locke - dílo „Druhé pojednání o vládě“).

Habeas Corpus Act (Anglie, r. 1679), Bill of Rights (Anglie, r. 1689), Deklarace nezávislosti (Spojené státy americké, r. 1787), Listina práv (Spojené státy americké, r. 1791), Deklarace práv člověka a občana (Francie, r. 1789), všechny tyto právní dokumenty stanovily a upevnily základní lidská práva.

Přirozenoprávní teorie byla čím dál tím více promítána do nejvýznamnějších kodifikací, mezi které se řadí francouzský občanský zákoník: „CODE CIVILE“ (rok 1804) a rakouský obecný zákoník občanský: „ALLGEMEISEN BÜRGLICHES GESETZBUCH“ (rok 1811).

Popudem k uzavírání dohod v oblasti válečného práva na mezinárodním poli byly okolnosti a následky první světové války. Zatímco po druhé světové válce se společnost uchylovala k obnovení koncepce lidských práv. Významné mezinárodní dohody z této doby jsou Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

### **3.1. Vývoj ochrany osobnostních práv v Československu po roce 1918**

Po vzniku Československé republiky platil na jejím území, a to na základě recepčního zákona č. 11/1918 rakouský ABGB, s tím, že na Slovenském území se uplatňovaly mimo jiné i uherské zvyklosti. Rakouský ABGB obsahoval jen některá ustanovení vztahující se ke vzniku pracovního poměru, zejména upravoval služební smlouvu. Až novela ABGB z roku 1916 zavedla ochranu zaměstnanců.

Po samém vzniku Československa bylo započato s přípravou nového občanského zákoníku, avšak tato kodifikace nebyla v důsledku druhé světové války dokončena.

Nástupem nacismu a vývojem té doby platily na území republiky zákony protektorátní vlády, právní předpisy předokupační doby a v neposlední řadě i právní předpisy Německé říše.

Po přijetí Ústavy z května 1948 vznikl v roce 1950 nový občanský zákoník č. 141, který se stal účinným od roku 1.1.1950. Z obecnějšího pohledu teorie občanského práva, občanský zákoník z roku 1950 porušil základní (pojmovou) zásadu, kterou představuje právní rovnost mezi subjekty. Pracovní právo bylo v této době roztržité a nepřehledné. Obecně je možno říci, že panovala nezákonnost, a dokonce ji nalézáme v právním řádu.<sup>13</sup>

Proces započaté deformace a dezintegrace soukromého práva a jeho obecného základu občanského práva u nás

---

<sup>13</sup> Malý, K. Soukup, Vývoj práva v Československu v letech 1945 - 1989, Praha: Karolinum 2004, s 477

vyvrcholil po Ústavě z roku 1960 přijetím zákona občanského zákoníku.<sup>14</sup>

Mezi první poválečnou kodifikaci pracovního práva řadíme zákoník práce č. 65/1965 Sb, který byl od 1.1.2007 nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších novel a předpisů.

#### **4. Ochrana osobnostních práv zaměstnance**

Soukromé právo stojí na dvou základních pilířích: osobním, resp. osobnostněprávním a majetkoprávním. Osobní, resp. osobnostní práva jsou spojena s osobností člověka, její nedotknutelností a autonomním postavením<sup>15</sup>.

Osobnostní právo jako neopominutelná součást novodobých moderních právních úprav je v neustálém vývoji na celém světě. V návaznosti na historické a společenské okolnosti, zejména v důsledku světových válek, lze ve vývoji lidské civilizace stále zřetelněji zaznamenat postupnou tendenci zabezpečovat různými právně-sociálními prostředky stále účinnější ochranu osobnosti fyzických osob.<sup>16</sup>

Osobnostní právo je osobnostním právem proto, že patří nerozlučně každé fyzické osobě jako individualitě a suverénu a dále, že jeho předmětem jsou nehmotné hodnoty

---

<sup>14</sup> Jehlička, O., Švestka, J., Škárová, M. a kol. Občanský zákoník. Komentář. 7 vydání. Praha C.H.Beck, 2002, s 3

<sup>15</sup> Švestka, J., Dvořák, J. a kolektiv, Občanské právo hmotné 1, 5.jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., s. 199

<sup>16</sup> Knap. K., Švestka, J., Jehlička, O., Pavlík, P., Plecítý, V. Ochrana osobnosti podle občanského práva. 4 vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2004, s. 37

lidské osobnosti v jejím celku, neboli v její fyzické a morální jednotě. V rámci takto jednotně chápaného osobnostního práva existuje uzavřený okruh jednotlivých dílčích osobnostních práv (právo na tělesnou integritu, právo na osobní svobodu, právo na čest, důstojnost a dobrou pověst osobní povahy, právo na osobní soukromí a v jeho rámci na intimní sféru), jejichž předměty jsou jednotlivé nehmotné hodnoty, které tvoří neoddělitelnou součást integrity osobnosti v jejím celku, tj. v její celkové fyzické a morální jednotě.<sup>17</sup>

V souvislosti s pracovním právem a ochranou osobnostních práv zaměstnance se dostáváme do právně reprobovaného okruhu komisivních či omisivních jednání subjektů pracovněprávních vztahů, které se může v jejich průběhu vyskytnout.<sup>18</sup> Obecná právní úprava je obsažena v oblasti ústavní, která je dále rozšiřována speciálními právními předpisy, mezi které patří zákoník práce, zákon na ochranu osobních údajů aj. Právní úprava poskytující ochranu osobnosti se vztahuje na jednání jak před vznikem pracovního poměru, v jeho průběhu, tak i po jeho skončení.

#### **4.1. Ústavněprávní zakotvení ochrany osobnostních práv**

---

<sup>17</sup> Knap. K., Švestka, J., Jehlička, O., Pavlík, P., Plecítý, V. Ochrana osobnosti podle občanského práva. 4. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2004, s. 14

<sup>18</sup> Roubal. M., Diplomová práce, ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Masarykova univerzita, fakulta právnická, 2008, s 15

Základní lidská práva a svobody jsou každému na našem území zaručena, a to Listinou základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.). Sama Listina vymezuje osobnostní práva a stanovuje práva na jejich ochranu. V čl. 1 Listiny je deklarována svoboda a rovnost lidí v důstojnosti a právech a tato práva jsou nadána nezadatelností, nezcizitelností, nepromlčitelností a nezrušitelností. Státu však může být umožněno, aby v rámci zajištění a garance svých funkcí poskytl určitému okruhu či skupině subjektů odlišných výhod, avšak pouze za podmínky prokazatelného výkonu ve veřejném zájmu.<sup>19</sup> Jak bylo uvedeno výše, Listinou chráněná práva jsou nezadatelná a nezcizitelná, což znamená, že nikdo nemůže být zbaven svých základních práv. Práva a svobody obsažené v Listině jsou absolutní a nezrušitelné a také jsou výsledkem demokratického zřízení státu. Čl. 3 Listiny zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženského hnutí, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Dále Listina zaručuje, že při uplatňování základních práv a svobod nesmí mít nikomu způsobena újma. Zákaz diskriminace na jedné straně a odmítnutí privilegií na straně druhé ve své podstatě konkretizují obecný princip rovnosti vyjádřený v článku 1 Listiny. Lidé se od sebe odlišují množstvím znaků, některé jsou dané přírodou, jiné určují historické okolnosti, další jsou výsledkem vlastního svobodného rozhodnutí každého jednotlivce. Ke standardům moderního právního státu pak přes uznání

---

<sup>19</sup> k tomu blíže náleží Pl. ÚS 16/93

faktických rozdílů mezi lidmi patří příkaz rovného zacházení s nimi"<sup>20</sup>.

Článek 9 Listiny ve svém ustanovení obsahuje zásadu svobody práce, kdy toto ustanovení vyjadřuje princip, že nikdo nesmí být k práci nucen a „těsně souvisí s řešením otroctví a otrocké práce. Zákaz jakékoliv otrocké práce byl mezinárodně uznáván, ať už se jedná o otroctví v pravém slova smyslu - stav naprosté nesvobody, v němž se člověk zbavený lidské osobnosti uplatňuje jen jako věc - nebo jiný typ lidského rukojemství či omezování lidské svobody donucováním k určitým pracím či službám."<sup>21</sup> Ústavou zaručené právo, že nikdo nemůže být nucen k práci, vyžaduje při uzavírání pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr projevení vlastní vůle budoucího zaměstnance. Je na uvážení zaměstnance, zda za stanovených podmínek dojde ke vzniku pracovněprávního vztahu, takže tyto vztahy mohou vznikat pouze se souhlasem zaměstnance.

Tato diplomová práce je zaměřena na ochranu statků osobnostních a pro její potřeby je významné ustanovení čl. 10 Listiny

1. Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.
2. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.
3. Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

---

<sup>20</sup> Klíma, K., a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s 616

<sup>21</sup> Klíma, K., a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s 672



Článek 10 Listiny patří mezi základní lidská práva, jejichž cílem je ochrana nejen fyzické integrity, ale i psychické, které společně tvoří komplexní integritu fyzické osoby.<sup>22</sup>

V souvislosti s ochranou osobnosti nesmíme zapomínat ani na mezinárodní smlouvy, které jsou v souladu s čl. 10 Ústavy. Smlouvy, které byly ratifikovány a svým obsahem neodporují ústavnímu pořádku České republiky, mají aplikační přednost před vnitrostátními právními předpisy a zároveň se stávají součástí právního řádu. Pro představu lze zmínit Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech i Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod. Po vstupu České republiky do Evropské unie nesmíme zapomínat také na komunitární právo. Mezi nejvýznamnější směrnice, které se vztahují k této problematice, patří:

- směrnice č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy
- směrnice č. 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky a nařízení.

Budeme-li hovořit o ochraně osobnosti ať už v běžném životě či v pracovněprávních vztazích, je dobré se zmínit i o čl. 13 Listiny. Tento článek zakládá povinnost, že nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem,

---

<sup>22</sup> Klíma, K., a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s 794

s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením. Uvedené ustanovení rozvíjí čl. 7 odst. 1 a čl. 10 odst. 2 Listiny a je v postavení speciálního ustanovení. V moderním životě, kdy dochází k rychlému rozvoji techniky, jsou používány i jiné prostředky komunikace než je posílání dopisů či telegramů. Dnešní doba nabízí komunikování přes software ICQ<sup>23</sup>, Skype<sup>24</sup>, e-mail nebo jiné podobné programy či softwary. Je proto nutné, aby ustanovení Listiny poskytující ochranu listovního tajemství, ochranu soukromí a nedotknutelnosti osoby byla vztažena i na prostředky moderní komunikace. Ochrana a respektování listovního tajemství je jednou ze základních podmínek k celkovému zachování kvality soukromého života jednotlivce.<sup>25</sup>

Dalším ústavněprávním zakotvením ochrany osobnostních práv je právo zaměstnanců (občanů) na spravedlivou odměnu za práci. Toto právo vyplývá z čl. 28 Listiny a je na něj navázáno čl. 41 odst. 1, kdy je zákonem a v jeho mezích dovoleno domáhat se takového práva. Ústavní právo používá pojem odměna v nejširším významu, kdy v sobě zahrnuje pojmy jakými jsou: plat, mzda, náhrada mzdy, odstupné či odměna za pracovní pohotovost, přiznání odměn při pracovním či životním jubileu nebo odměn za vykonanou práci mimo pracovní poměr i odměn při zvláštním způsobu odměňování.

---

<sup>23</sup> je software pro instant messaging využívající protokolu OSCAR

<sup>24</sup> program, který umožňuje provozovat internetovou telefonii (VoIP) a videohry, Instant messaging jakož i přenos souborů

<sup>25</sup> Klíma, K. a kolektiv. Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň:

Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s 699

## **4.2. Občanskoprávní zakotvení ochrany osobnostních práv**

Listina základních práv a svobod poskytuje jedinci obecnou ochranu osobnostních práv, kterou je ovšem potřeba dále rozvíjet a zdokonalovat. Na ústavněprávní zakotvení ochrany osobnostních práv proto navazuje zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Občanský zákoník poskytuje ucelenou ochranu osobnostních práv, vymezuje prostředky právní ochrany při případném porušení a je k jiným zákonům v postavení lex generalis. Jeho funkcí je zabezpečit v občanskoprávní oblasti důslednou ochranu respektování osobnosti fyzické osoby a její individuální integrity jako nutnou podmínku její důstojné existence i jejího celkového rozvoje.<sup>26</sup> Úprava ochrany osobnosti se nachází v § 11 až 16 občanského zákoníku, kdy samotné ustanovení § 11 je svou povahou považováno za generální klauzuli: „fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy“.

Předmětem ochrany podle citovaného ustanovení § 11 ObčZ. jsou pouze osobní práva občana, která s ním úzce souvisí a přispívají k rozvoji jeho osobnosti. Mohlo by se zdát, že výčet uvedený v tomto ustanovení je vyčerpávající, avšak následující ustanovení občanského zákoníku tento okruh rozšiřují. Teorie řadí mezi statky, kterým je poskytována občanskoprávní ochrana, následující složky a projevy: zdraví, občanskou čest, lidskou důstojnost, soukromí, jméno, které zahrnuje i přezdívku i

---

<sup>26</sup> Jehlička, O., Švestka, J., Škárová, M. a kol. Občanský zákoník. Komentář. 7 vydání. Praha C.H.Beck, 2002, s 65

krycí jméno, veškeré projevy osobní povahy a dále také např. osobní svobodu, osobní tajemství, listovní tajemství, podobu, hlas, životopisné a jiné údaje, zdravé životní prostředí, dobré jméno, profesní, obchodní i vědeckou čest, svobodu vyznání a náboženského cítění, pracovní sílu a mnoho dalšího.<sup>27</sup> Občanskoprávní úprava poskytuje ochranu širokému spektru statků a projevů, avšak pro potřeby této práce je významné právo na ochranu soukromí, právo na informace a v neposlední řadě i právo na tělesnou integritu. Právo na soukromí je také nezbytnou součástí každodenního života, avšak do jisté míry záleží na jedinci jako takovém, jak s tímto právem naloží. Je na uvážení každého z nás, zda si budeme chránit své soukromí, nebo podlehneme tlaku společnosti a modernímu způsobu života a údaje týkající se nás samotných zveřejníme na „sociálních sítích“ nebo je poskytneme k jiným účelům. Vždy závisí na uvážení jednotlivce, zda a v jakém rozsahu bude informace ze svého soukromého života poskytovat dalším osobám. Z této zásady přiměřenosti či opatrnosti existují i určité výjimky. Obecně se tyto výjimky vyskytují v situacích, kdy dochází ke vzniku určitého právního vztahu.

Pod právo na soukromí lze také podřadit i právo fyzické osoby emočně se sbližovat a udržovat vztahy s jinými. Dojde-li k porušení či k určitému zásahu do práv osoby, u které existují emoční, sociální, kulturní vazby, ať už v oblasti soukromého či rodinného života k jiné osobě (osobám), dá se předpokládat, že tento zásah způsobí i určité následky u této osoby (těchto osob).

---

<sup>27</sup> Fiala, J. a kol. Občanské právo hmotné. Třetí opravené a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2002, s 85-86

Dalším ustanovením občanského zákoníku vztahujícím se na ochranu osobnosti je § 12 ObčZ, který uvádí:

1. Písemnosti osobní povahy, podobizny, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy týkající se fyzické osoby nebo jejích projevů osobní povahy smějí být pořízeny nebo použity s jejím svolením.
2. Svolení není třeba, použijí-li se písemnosti osobní povahy, podobizny, obrazové snímky nebo obrazové a zvukové záznamy k účelům úředním na základě zákona.
3. Podobizny, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy se mohou bez svolení fyzické osoby pořídit nebo použít přiměřeným způsobem též pro vědecké a umělecké účely a pro tiskové, filmové, rozhlasové a televizní zpravodajství. Ani takové použití však nesmí být v rozporu s oprávněnými zájmy fyzické osoby.

Zmíněné ustanovení občanského zákoníku nechrání díla jako taková, ale jeho ustanovení se vztahují na osobnostní obsah, který je zachycen na hmotném podkladě. Ne vždy dílo, ve kterém je zachycena podobizna, obrazové snímky či zvukový záznam, je ve vlastnictví této osoby. V takovém případě dochází ke střetu vlastnického práva s právem na ochranu osobnosti. Za takovéto situace je dáвана přednost ochraně osobnosti, neboť se jedná o právo společensky významnější. Na rozdíl od ustanovení § 11 ObčZ poskytuje ustanovení § 12 ObčZ taxativní výčet chráněných hodnot.

Mezi taxativní výčet, který uvádí § 12 ObčZ, spadají i písemnosti osobní povahy. Za písemnost osobní povahy jsou považovány např. dopisy, deníky, zápisky, tedy písemnosti, které nejsou určeny pro veřejnost. Pod tyto

písemnosti nelze zařadit obchodní korespondenci, úřední spisy, atd. Podobiznou se rozumí portrét fyzické osoby, na kterém je zachycena její podoba. Obrazové snímky představují zachycení podoby fyzické osoby na obraze. Zvukové záznamy zachycují hlasový projev na jakémkoli nosiči zvuku. Pořizování nebo používání výše uvedených možností zachycení fyzické osoby se váže na její souhlas. Samotný souhlas nemusí mít speciální formu a za některých podmínek je dostačující konkludentní vyjádření. Bez uděleného souhlasu lze dané záznamy použít jen na základě a v mezích zákona. Jde o případy, kdy subjektu, který pořídí nebo použije např. obrazové či zvukové záznamy, byla udělena zákonná licence úřední, umělecká, vědecká a zpravodajská. Dojde-li k porušení práv na ochranu osobnosti, má fyzická osoba právo domáhat se, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů, a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Občanskoprávní ochrana osobnosti fyzické osoby se poskytuje jen proti takovému zásahu do jejích osobnostních práv, který lze kvalifikovat jako neoprávněný. Neoprávněným je takový zásah, který je v rozporu s objektivním právem. Takovým je zásadně každé nepravdivé či pravdu zkreslující tvrzení o fyzické osobě, která zasahují do její osobnosti. O neoprávněný zásah podle § 13 ObčZ nepůjde v první řadě tam, kde dotyčná fyzická osoba k zásahu do své osobnosti svolila, dále tam, kde takový zásah výslovně dovoluje zákon (zákonné licence), a konečně tam, kde k zásahu došlo v rámci

výkonu subjektivního práva, popř. práva v rámci plnění zákonem uložené právní povinnosti.<sup>28</sup>

### **4.3. Pracovněprávní zakotvení ochrany osobnostních práv**

Hlavním právním předpisem upravujícím vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ze znění pozdějších novel a předpisů. Ve vztahu k ObčZ. je zákoník práce v postavení lex specialis, zákoník práce má tedy aplikační přednost před úpravou občanskoprávní. V ustanovení § 4 je tato zásada vyjádřena následovně:

- *Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*

Mezi významnou skutečnost, která ovlivňuje pracovněprávní vztahy, se řadí implementace všeobecné zásady vyjádřené v Listině základních práv a svobod v čl. 2 odst. 3, že každý může činit, co není zákonem zakázáno. Tato zásada je vyjádřena v ustanovení § 4b, který zní:

*odst. 1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363<sup>29</sup> je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.*

---

<sup>28</sup> Janeba, J., 17864. OCHRANA OSOBNOSTI - část I., dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-osobnosti-cast-i-17864.html>

<sup>29</sup> k tomu srov. § 363 „Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 5, §

---

40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 4, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 93a odst. 1 až 3 a odst. 5, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 3 a odst. 2, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části



*odst. 2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*

*odst. 3) Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.*

Budou-li dodrženy podmínky uvedené výše, je možné aplikovat na daný právní vztah odlišnou právní úpravu, uvedenou v obecném předpisu, tedy v zákoně č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších novel a právních předpisů.

V následující části této práce se zaměříme na ustanovení Zpr upravující ochranu osobnostních práv zaměstnance, provedeme jejich základní rozbor s tím, že o těch nejvýznamnějších ustanoveních bude pojednáno podrobněji. Zejména se jedná o ustanovení § 16, § 17, § 30, § 110, § 301, § 302, § 312, § 313, § 314, § 315, § 316 Zpr.

#### **4.3.1. Rovné zacházení, zákaz diskriminace**

---

ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, § 338 odst. 2 a 3, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2 (§ 4b odst. 1 věta druhá).“

Pojem diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, což v původním znění znamená rozlišovat či rozdělovat. V právní praxi je slovo *diskriminace* používáno či vztahováno na situace, při kterých dochází k rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě nějakého diskriminačního důvodu (angl. *suspect class*, *protected class*). V rámci mezilidských vztahů se jedná o přirozené chování, které je za určitých podmínek dovoleno.

Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace je v platném právním řádu České republiky obsažena jednak v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon), v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a v neposlední řadě v zákoně č. 453/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (vše v platném znění).

Zabýváme-li se problematikou diskriminace, je na místě uvést ustanovení § 4 ZZ, které stanovuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Analogicky lze toto ustanovení použít i pro potřeby vzniku a existence pracovněprávního vztahu, neboť ustanovení § 4 ZZ podává zákonný výklad pojmů totožných v § 16 ZPr. Zákon o zaměstnanosti přímou diskriminaci definuje jako: *„jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“* Nepřímou diskriminaci vymezuje jako: *„jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.“*

Obtěžováním se rozumí: „jednání, které je druhou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.“ Za sexuální obtěžování se pak považuje jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

Pro vztahy vznikající v pracovním právu je ovšem důležité znění antidiskriminačního zákona. Věcná působnost antidiskriminačního zákona je vymezena v ustanovení § 1, kdy se tento zákon vztahuje na oblast pracovního práva, práva sociálního zabezpečení, přístupu členství v profesních komorách, školství, zdravotní péče a v neposlední řadě i z hlediska soukromoprávních subjektů při poskytování zboží a služeb. Antidiskriminační zákon ve svém ustanovení § 2 a násl. poskytuje vymezení základních pojmů, kdy oproti ustanovení § 4 ZZ poskytuje rozšiřující výklad. Podle tohoto zákona je diskriminace rozdělena (dle směrnic EU) na diskriminaci přímou a nepřímou. Za přímou diskriminaci je považováno podle ustanovení § 2 odst. 3 ADZ *takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.* Podle ustanovení § 2 odst. 4 ADZ je za diskriminační chování z důvodu pohlaví považováno i jednání, které směřuje proti těhotným ženám, mateřství či otcovství, anebo

z důvodů pohlavní identifikace. Nepřímá diskriminace je charakterizována v ustanovení § 3 odst. 1, kdy za nepřímou diskriminaci je považováno *takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.* Následující 2. odstavec § 3 rozšiřuje pojem nepřímé diskriminace o další jednání či opomenutí, které se vztahují na osoby se zdravotním postižením. Antidiskriminační zákon ve svých následných ustanoveních vymezuje pojem sexuálního obtěžování<sup>30</sup>, obtěžování<sup>31</sup>, pronásledování<sup>32</sup>, pokyn k diskriminaci<sup>33</sup>, navádění k diskriminaci<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> k tomu srov. § 4 odst. 2 „Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.“

<sup>31</sup> k tomu srov. § 4 odst. 1 „Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

1. jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
2. které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“

<sup>32</sup> k tomu srov. § 4 odst. 3 „Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.“

<sup>33</sup> k tomu srov. § 4 odst. 4 „Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.“

<sup>34</sup> k tomu srov. § 4 odst. 5 „Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“

Antidiskriminační zákon v sobě obsahuje právní úpravu směrnic EU. Ochrany se mohou domáhat pouze fyzické osoby (viz § 1 odst. 3). Odlišné zacházení se nemusí nutně vztahovat pouze k fyzické osobě, se kterou se diskriminačně zachází, ale diskriminační chování lze aplikovat i na osobu blízkou; k tomuto závěru dospěl ESD ve svém rozhodnutí C - 303/06, kdy příčinou diskriminace ženy bylo postižení syna a její péče o něj.<sup>35</sup>

Velmi významným hlediskem v případě ochrany dle antidiskriminačního zákona se jeví ustanovení § 10 a s tím související novelizace OSŘ v oblasti dokazování. Antidiskriminační zákon poskytuje kromě oprávnění k podání žaloby i podpůrnou posilu práv v podobě pomoci od právnických osob, u kterých důvod zřízení spočívá v pomoci při ochraně práv obětí diskriminace. Zákonodárce tuto pravomoc svěřil veřejnému ochránci práv novelou zákona č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Antidiskriminační zákon v procesním právu zavádí tzv. **obrácení důkazního břemene ve věcech diskriminace**. Tato zásada má přispět k tomu, aby osoba, se kterou bylo odlišně zacházeno, tedy diskriminačně, snadněji dospěla k tomu, že bude od takového jednání upuštěno, popř. dostala přiměřené zadostiučinění. Základním předpokladem platícím v důkazním řízení je, že zásadně strany nesou důkazní břemeno, každá pro svá tvrzení. Pokud však chce žalobce ve sporu uspět, pak primárně on by měl předložit důkazní břemeno (nepřímo plyne z ustanovení § 120 odst. 3 poslední věta). Aplikací směrnic EU do právního řádu

---

<sup>35</sup> Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. et al. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2007. s. 128.

České republiky došlo k novelizaci OSŘ, kdy bylo do o.s.ř vloženo ustanovení § 133a. Ve zjednodušené verzi stanoví, že pokud osoba předloží takové skutečnosti, ze kterých lze alespoň dovodit, že došlo k diskriminaci, pak je na žalovaném, aby prokázal, že k rozdílnému zacházení nedošlo (pokud nechce, aby měl žalobce ve věci úspěch). Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech je významným krokem k ochraně diskriminačně znevýhodněných zaměstnanců, ale na druhé straně může sloužit zaměstnanci, který neuspěl např. při výběrovém řízení, jako tzv. nástroj k vyřízení si účtů s potencionálním zaměstnavatelem. K této problematice poskytl Ústavní soud zpřesňující stanovisko, podle něhož *„Výkladem ustanovení občanského soudního řádu o přenesu důkazního břemene ve věcech diskriminace nelze dovodit, že osobě, která se cítila být diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání, tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě příslušného důvodu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se dokazováním opak.*

*Neobstojí proto názor, že v řízeních uvedených v dotčeném ustanovení občanského soudního řádu je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo. Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana*

*žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci nedošlo.”<sup>36</sup>*

Člověk jako lidská bytost je jedinečná, odlišná od jiných lidí. Tato odlišnost se projevuje v barvě pleti, náboženském vyznání a přesvědčení, způsobu života a v mnoha jiných vnitřních a vnějších znacích. Je ovšem na společnosti, aby tyto „rozdíly“ překonala a přijala zásadu rovného zacházení. K tomu, aby byl tento záměr naplněn, mají přispět i mezinárodní úmluvy, kterými je Česká republika vázána. Vesměs můžeme říci, že mezinárodní smlouvy, které se vztahují na ochranu zaměstnance, se v podstatě hlásí k zásadě rovnosti, od které vyvozují i zákaz diskriminace. Evropský soud pro lidská práva pak za diskriminaci považuje ty případy, kdy je s jednotlivcem nebo skupinou zacházeno bez odpovídajícího odůvodnění méně dobře než s jinými, přestože právní norma mírnější chování vyžaduje.

Zákoník práce obsahuje ve své IV. hlavě úpravu upravující rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Rovné zacházení a zákaz diskriminace vychází z Listiny základních práv a svobod a zákoník práce je jedním právních předpisů, který diskriminaci v právních vztazích vylučuje.

Ustanovení § 16 Zpr uvádí:

- 1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o*

---

<sup>36</sup> k tomu sp.zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., 26.4.2006

*příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*

*2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*

*3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovní činnosti vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a takový požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*

Navazující ustanovení § 17 ZPr uvádějí, že: „*právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.*“ Zákaz diskriminace se promítá nejen do jednotlivých ustanovení zákoníku práce, ale také i do vnitřních předpisů. Stanoví-li si zaměstnavatel např. v pracovních řádech určitá kritéria či požadavky, nesmějí vykazovat znaky diskriminačního jednání.

*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a příležitost*



*dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*<sup>37</sup> Stejně tak se za porušení zákazu diskriminace považují případy, kdy stát bez objektivního a rozumného zdůvodnění nezachází rozdílně s osobami, jejichž situace je jednoznačně rozdílná.<sup>38</sup>

*Zákoník práce zakazuje v pracovněprávních vztazích jakoukoliv formu diskriminace, ovšem za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným a nezbytným požadavkem pro výkon práce.*<sup>39</sup> Avšak význam této výjimky spočívá v tom, že sledovaný účel zaměstnavatele musí být především oprávněný a přiměřený.

Zásada rovnosti je nadále deklarována v ustanovení § 110 ZPr, kdy toto ustanovení zakotvuje zásadu stejné odměny za stejnou práci pro muže i ženy. Vychází zejména z ústavního zakotvení práva na spravedlivou odměnu za práci (čl. 28 Listiny) a dále je zásada stejné odměny za stejnou práci pro muže i ženy vyjádřením implementační povinnosti členských států Evropské unie, kdy k tomu dochází na základě Směrnice Rady č. 75/117/EEC. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (§ 110 odst. 1 ZP). Dále toto ustanovení vymezuje, co se rozumí stejnou prací. Za stejnou práci je považována práce vykonávaná mužem či ženou u jednoho zaměstnavatele ve shodných aspektech (složitost, odpovědnost, namáhavost, pracovní výkonnost, výsledky, apod.) Jednotlivé aspekty se posuzují např. podle

---

<sup>37</sup> k tomu srov. § 16 odst. 1 ZPr.

<sup>38</sup> Klíma, K. a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 618

<sup>39</sup> k tomu srov. § 16 odst. 3 ZPr.

vzdělání, praktických znalostí a dovedností, složitosti práce, dále podle škodlivosti a vlivu na zdravotní stav, podle intenzity a kvality práce, apod.<sup>40</sup> Zákoník práce ve svém ustanovení § 279 stanovuje zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance mimo jiné o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení a zamezení diskriminace.

#### **4.4.4. Ochrana osobních informací před vznikem pracovního poměru**

Před samotným vznikem pracovního poměru se jak uchazeč o zaměstnání, tak i možný budoucí zaměstnavatel nacházejí v rovném postavení. Je ovšem nejisté, zda mezi těmito stranami dojde ke vzniku pracovního poměru, tedy bude uzavřena pracovní smlouva či dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejen z tohoto důvodu, ale i z důvodu zachování si práva na ochranu soukromí a rodinného života stanovuje právní úprava podmínky pro získávání informací od zaměstnance při jednáních před vznikem pracovního poměru. I za trvání pracovního poměru je zaměstnavatel omezen zákonnými ustanoveními při získávání informací. *Zásadně smí zaměstnavatel od osob ucházejících se o zaměstnání, a to včetně jednání před vznikem pracovního poměru, požadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Je v zájmu ochrany osobních práv osoby ucházející se o zaměstnání, aby zaměstnavatel po ní nemohl požadovat jakékoliv jiné údaje. Obdobně i za trvání pracovního poměru zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance*

---

40 Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 376

*informace, které nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem<sup>41</sup>*

Proto jsou stanovena základní pravidla pro výběr fyzických osob, které se ucházejí o zaměstnání, a zároveň postup zaměstnavatele při obsazování určitých míst ve výběrových řízeních. Zaměstnavatel je oprávněn vybírat budoucí zaměstnance, tedy fyzické osoby ucházející se o zaměstnání, z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností (§ 30 odst. 1 ZPr). Na to také navazuje sdělování různých osobních údajů, které budoucí zaměstnavatel ve výběrovém řízení požaduje od budoucího zaměstnance. Postup před samotným vznikem pracovního poměru a sdělování informací upravuje ustanovení § 30 odst. 2 ZPr., kdy zaměstnavatel *smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.* Toto ustanovení § 30 odst. 2 ZPr obsahuje pouze obecný zákaz, při získávání informací od zaměstnance, které nesouvisejí se zaměstnáním. Naproti tomu ustanovení § 316 odst. 4 Zpr poskytuje subjektům pracovněprávních vztahů demonstrativní výčet informací, které podle zákonodárce nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy či výkonem práce a tudíž je nesmí zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo k náboženské společnosti,

---

<sup>41</sup> Bělina, M., a kolektiv. Pracovní právo. 4 doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H. Beck 2010

trestněprávní bezúhonnosti. Zákonodárce vložil do ustanovení § 316 odst. 4 výjimku pro případy, kdy je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána. Požadavek na sdělení těchto informací musí být přiměřený nebo přímo stanoven zákonem či zvláštním právním předpisem. Dalším právním předpisem, který omezuje zaměstnavatele v získávání informací od zaměstnanců, je zákon o zaměstnanosti, a to § 12 odst. 2 ZamZ. Uvedené informace se z části překrývají s demonstrativním výčtem uvedeným v § 316 odst. 4 ZPr. Zákon o zaměstnanosti zakazuje získávat informace od zaměstnanců, které se týkají národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborové organizaci, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace (jejich vyžadování musí být v souladu se zvláštním právním předpisem).

Vyžadování informací a jejich následné shromažďování je úzce propojeno se zákonem na ochranu osobních údajů. Zaměstnavatel, který zpracovává údaje o uchazečích o zaměstnání, musí dodržovat jistá pravidla. Zejména se jedná o souhlas ke zpracování poskytnutých údajů (§ 5 odst. 1 OchOsÚ), údaje musí být zpracovány způsobem stanoveným zákonem (§ 5 OchOsÚ), při zpracování těchto údajů musí dbát na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života (§10 OchOsÚ), získané informace musí chránit před zneužitím (§ 13 OchOsÚ).

#### **4.4.5. Osobní spis, potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek**

Obsahem každého právního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků. V daném případě zákoník

práce opravňuje zaměstnavatele k vedení osobního spisu každého svého zaměstnance (§ 312 Zpr). Osobní spis musí obsahovat jen písemnosti nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zákon zmocňuje zaměstnance k nahlížení do spisu, dále jej opravňuje k pořizování si výpisů, stejnopisů dokladů v něm uvedených, a to na náklady zaměstnavatele. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízenými. Toto oprávnění přiznává zákoník práce i třetím subjektům, kterými jsou zejména orgány inspekce práce, Úřad práce ČR, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zastupitelství, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby.

Zákoník nestanovuje dobu, po kterou smí zaměstnavatel spis vést. Jakým si limitem či pravidlem je ustanovení § 20 OchOsÚ, kdy správce nebo na základě jeho pokynu zpracovatel je povinen provést likvidaci osobních údajů, jakmile pomine účel, pro který byly osobní údaje zpracovány. Likvidaci osobních údajů lze také provést na základě žádosti subjektu, o kterém jsou informace shromažďovány. K pominutí účelu dle mého názoru dojde ukončením pracovního poměru, pokud speciální zákon nenařizuje archivaci po delší dobu. Tímto předpisem je zákon o účetnictví, který stanovuje postup při zpracování (uschování) těchto údajů.

Zaměstnavateli je na základě ustanovení § 9 písm. d) OchOsÚ dovoleno, aby za splnění zákonných podmínek zpracovával i citlivé údaje o svých zaměstnancích. Citlivým údajem je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za

trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů. Na zaměstnavatele se v daném případě vztahují povinnosti podle ustanovení § 15 odst. 1 OchoSÚ, mimo jiné povinnost mlčenlivosti zaměstnanců zpracovatele (v tomto případě zaměstnavatele), kteří se k těmto informacím dostanou. Zaměstnanec, který má přístup k informacím o jiných zaměstnancích, je nesmí předávat dál, jinak se vystavuje nebezpečí postihu dle ustanovení § 44 odst. 1 písm. c) OchoSÚ.

Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) je doklad, který dle znění zákoníku práce musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru, při skončení dohody o provedení práce či při skončení dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatel v zápočtovém listě musí uvést údaje o zaměstnání (zda se jednalo o pracovní poměr nebo zda byla práce vykonávána na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), o délce zaměstnání, dále musí uvést druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu a zda jsou zaměstnanci strhávány srážky ze mzdy. Údaje o výši průměrného výdělku a o skutečnosti, na základě které byl pracovněprávní vztah rozvázán, uvedou v odděleném potvrzení. Po skončení pracovního poměru, tzn. po uplynutí výpovědní doby je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání, kdy jej zaměstnavatel nemůže vázat na splnění či existenci jiných skutečností, např. navrácení zapůjčených předmětů. Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení, může se do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu dozvěděl, u soudu domáhat, aby bylo potvrzení o zaměstnání přiměřeně opraveno.

Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o vypracování posudku o pracovní činnosti, kdy v daném případě je zaměstnavatel povinen do 15 dnů pracovní posudek zaměstnanci vydat. Zákodárce poměrně vágně stanovuje obsah pracovního posudku, kdy v poslední větě ustanovení § 314 odst. 1 ZPr je stanoveno, že pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Nejvyšší soud ČR již několikrát judikoval obsah pracovního posudku, kdy: *„Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nemůže vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.“*<sup>42</sup>

Opět, nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se u soudu domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně jej upravit. Není v pravomoci soudu, aby zápočtový list či posudek doplňoval či opravoval. Zaměstnavatel odpovídá za porušení právních povinností souvisejících s vydáním listu či potvrzení, které

---

<sup>42</sup> k tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 241/2005.

způsobil zaměstnanec jednající jeho jménem, tzn. mzdová účetní a obdobně, vznikla-li takovýmto jednáním zaměstnanci škoda.<sup>43</sup>

#### **4.4.6. Elektronická pošta telefonické hovory**

V rámci vykonávané práce jsou zaměstnanci ze strany zaměstnavatele poskytnuty produkty technologického pokroku, které mají napomoci ke zvýšení efektivity práce a tím i k uspokojení materiálních potřeb zaměstnavatele. V dnešní době je již samozřejmostí, že zaměstnanci mají na svých pracovištích přístup k internetu a elektronické poště. Přístup k internetu, k elektronické poště či používání firemního telefonu má bezpochyby své výhody, ale na druhou stranu vyvolává otázku, zda může zaměstnavatel, popř. v jakém rozsahu, kontrolovat zaměstnance při využívání takto poskytnutých prostředků moderní komunikace při výkonu práce. Odpověď nalezneme v ustálené judikatuře i ustanovení zákoníku práce. „Zprávami podávanými telefonem ve smyslu čl. 13 Listiny základních práv a svobod a korespondencí ve smyslu čl. 8 odst. 1 citované úmluvy mohou být i zprávy komunikované zaměstnancem v telefonickém hovoru jinému zaměstnanci prostřednictvím telekomunikačního zařízení jejich zaměstnavatele. Zaměstnavatel není oprávněn takové telefonické hovory bez souhlasu hovořících zaměstnanců či alespoň jejich předchozího upozornění odposlouchávat nebo – jak uvádí dovolatelka "monitorovat", a to ani v případě, že zprávy v těchto hovorech podávané se týkají

---

43 Jouza, L. Nový zákoník práce (2. část). Právní rádce 7/2007, s.



*jeho zájmů. Tento závěr podporuje i ustálená judikatura Evropského soudu pro lidská práva ve Strasbourgu.”<sup>44</sup>*

Soudní judikatura se ustálila na názoru, že obsah komunikace má zaměstnavateli zůstat utajen, vyjma obecných údajů jako je seznam telefonních čísel a emailových adres. Délky telefonních hovorů spadají pod kontrolu dle ustanovení § 316 odst. 1 ZPr. *Z hlediska emailových adres a jejich kontroly se má za to, že pokud obsahuje označení zaměstnance (např. jméno a příjmení či jiný údaj, který zaměstnance identifikuje), pak spadá do ochrany výše uvedené, pokud však obsahuje pouze obecnou informaci (např. firmy obchodní společnosti,) pak lze usuzovat na oprávnění zaměstnavatele do obsahu této pošty nahlížet.”<sup>45</sup>*

Budeme-li však hovořit o situaci, kdy zaměstnanec obdrží elektronickou poštu do své osobní emailové schránky, tak ji zaměstnavatel číst nemůže. Ustanovení § 316 odst. 2 ZPr stanoví, že: zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele s tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému či skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

---

<sup>44</sup> k tomu srov. viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

<sup>45</sup> k tomu srov. rov. Úřad pro ochranu osobních údajů: *Názory úřadu: Stanoviska: Stanovisko č. 2/2009 - Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. Vydáno únor 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: <[http://www.uouu.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)>.

I zaměstnanec je vázán zákonnou podmínkou, kdy podle ustanovení § 316 odst. 1 ZPr nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užít pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Povinností zaměstnance je plně využívat pracovní dobu k naplnění předmětu pracovního vztahu, tedy k řádnému výkonu práce. Zaměstnanec nesmí ve velké míře v pracovní době vyřizovat své soukromé záležitosti a zneužívat výpočetní a jiné techniky zaměstnavatele. Zaměstnavatel se může proti takovému zneužívání bránit prostřednictvím kontroly, v jakém rozsahu zaměstnanec firemní elektronickou poštu používá, od koho emaily dostává a komu píše. K takovému jednání ho opravňuje § 316 odst. 3 ZP, jestliže je dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů. Nezbytnou podmínkou k zavedení kontrolních mechanismů je informování zaměstnanců o míře kontroly a způsobu jejího provádění. Evropský soud reagoval na tuto problematiku a ve věci Niemitz vs. Německo<sup>46</sup>, dospěl k závěru, že soukromý život je otázkou vzájemných mezilidských vazeb a je irelevantní, kde se takové mezilidské vazby realizují. Vždy musí být zaměstnavatelem dodržena přiměřenost v oblasti kontroly tak, aby bylo do soukromí zaměstnance zasahováno co možná nejméně.

#### **4.4.7. Kamerové systémy**

---

46 Rozsudek Evropského soudu ze dne 16. 12. 1992, stížnost č. 13710/88, ve věci Niemietz vs. Německo

Při využívání kamerového systému je nutné posuzovat, zda dochází k oprávněnému sledování za účelem ochrany zájmů či jde o pouhé nabourání se do soukromí zaměstnance a kontrolování jeho výkonnosti. Díky případu z obchodního řetězce Lidl, se začalo hovořit o tom, kde vlastně končí právo používat kamerový systém. *„Mají-li kamerové systémy sloužit ke sledování plnění pracovních úkolů zaměstnancem, pak je nutno vyjít z povahy těchto pracovních úkolů a jistě nelze připustit, aby kamerový systém sledoval zaměstnance i na místech, kde nevykonává práci (např. na toaletě, v šatně), nebo aby byl snímán i v době, kdy není povinen vykonávat práci (např. během přestávky v práci).“*<sup>47</sup>

V této práci jsme se na několika místech zabývali ochranou zaměstnance a možnými způsoby přístupu zaměstnavatele k využívání informací ve svůj prospěch. Můžeme proto zrekapitulovat, že proto, aby byl na pracovišti umístěn kamerový systém, je zapotřebí existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, čímž je odůvodněna instalace kontrolních mechanismů. Zaměstnavatel je povinen o takovém kroku přímo informovat zaměstnance o rozsahu a způsobech kontroly (§ 316 odst. 3 ZP)

*„Kamery by mohl zaměstnavatel použít s vědomím zaměstnance, budou-li splněny důvody stanovené v ZPr, a pokud by nedošlo k zásahu do ochrany soukromí zaměstnance a jestliže by účelu, který tím sleduje, nemohl dosáhnout*

---

<sup>47</sup> viz TROJAN, Oldřich. 44490. Zákaz narušování soukromí zaměstnance. *EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. Vydáno 9. 11. 2006 [cit. 2011-02-27]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-narusovani-soukromi-zamestnanec-44490.html>.

*jinak (např. evidencí pracovní doby, osobní kontrolou vedoucími zaměstnanci).“<sup>48</sup>*

Domnívá-li se zaměstnanec, že dochází k neoprávněnému monitoringu, měl by v první řadě vyzvat zaměstnavatele, aby od takového konání upustil. Nebude-li ze strany zaměstnavatele žádosti vyhověno, je vhodné, aby se zaměstnanec obrátil na příslušný inspektorát práce nebo na Úřad pro ochranu osobních údajů. V případě, že při monitoringu nedochází ke zpracování osobních údajů a tím bude působnost Úřadu vyloučena, lze využít možnosti dovolávat se svých práv soudní cestou.

#### **4.4.8. Ochrana osobních údajů zaměstnance**

Pracovněprávní vztahy nelze vykonávat bez znalosti a přístupu k osobním údajům zaměstnanců. Osobní údaje zaměstnance získává zaměstnavatel již při výběru vhodného uchazeče o nabízenou pracovní pozici. Zejména se jedná o údaje o vzdělání, zdravotním stavu, praxi atd. Zaměstnavatel je povinen řídit se zákonnými podmínkami a právními předpisy upravujícími tuto problematiku. O ochraně osobních údajů před vznikem pracovního poměru bylo pojednáno v podkapitole 4.4.4. této práce.

Nadále se zaměříme na poskytování ochrany osobních údajů za trvání pracovního poměru. Právní úprava této problematiky je obsažena v ustanovení § 316 odst. 4 ZP, jenž zakazuje zaměstnavateli vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovním vztahem. Je zakázáno vyžadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové

---

48 Jouza, L. Nový zákoník práce (1. část). Právní rádce 6/2007, s.

organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní odpovědnosti. Zákonem jsou stanoveny výjimky, kdy lze od zaměstnance požadovat informace týkající se sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní odpovědnosti. Pro to, aby bylo možno tyto informace od zaměstnance získat, musí být dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána a je-li požadavek přiměřený nebo stanoví-li to ZPr či zvláštní právní předpis. Chráněné informace nesmí zaměstnavatel získávat prostřednictvím třetích osob. JUDr. Jouza zastává názor, že i v takovémto případě je nezbytný souhlas zaměstnance se zpracováním údajů. *„Pokud zaměstnanec nedá souhlas ke zpracování těchto údajů, není přípustná výjimka, a to ani v případech, kdy jsou výjimky ze souhlasu při získávání osobních údajů, např. při jednání o budoucím zaměstnání. Jestliže např. zaměstnavatel požaduje na zaměstnanci, který bude pracovat s hmotnou odpovědností, výpis z trestního rejstříku, jde o citlivý údaj (trestná činnost) a zaměstnanec musí s výpisem z trestního rejstříku souhlasit.“*<sup>49</sup>

Dalším právním předpisem upravující oblast ochrany osobních údajů je zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále jen „OchOsÚ“). Osobní údaj je tímto zákonem definován jako *jakýkoliv údaj týkající se určeného nebo určitého subjektu údajů, jestliže jde*

---

<sup>49</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 803

*podle jednoho nebo více osobních údajů zjistit totožnost fyzické osoby (subjektu údajů).*

*Zpracováním osobních údajů jakákoliv operace nebo 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. Tyto informace může zpracovávat pouze se souhlasem zaměstnance. Jde zejména o jeho jméno a příjmení, rodné číslo, zdravotní stav, údaje o praxi apod.*

## **5. Způsoby řešení sporů na ochranu osobnostních práv zaměstnance**

Zákoník práce ve spojení s jinými právními předpisy vymezuje práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu. Stanovují, jakým způsobem se subjekty mají chovat v pracovněprávních vztazích, kdy je snahou právního předpisu předcházet nepříznivým jevům a tím i nerušenému výkonu práv. I přes snahu zákonodárce dochází k porušování osobnostních práv zaměstnance. Toto porušení je velmi závažným jednáním, ze kterého mohou plynout rozsáhlé důsledky pro všechny zúčastněné subjekty. Zejména je na poškozeném, tedy na zaměstnanci, kterému bylo neoprávněně zasaženo do jeho osobnostních práv, aby se na zaměstnavateli určitým způsobem domáhal nápravy.

Zákoník práce nabízí zaměstnanci poměrně snadné a dá se říci hlavně teoretické řešení pro případ porušení osobnostních práv, které však v praktickém životě nemusí

být tím správným řešením, resp. schopným problém úplně vyřešit. Bohužel je nutným prvním úkonem postiženého. V ustanovení § 302 písm. c) ZPr je výslovně upravena povinnost, mj. povinnost vedoucích zaměstnanců vytvářet příznivé pracovní podmínky, mezi které beze sporu patří i takové podmínky, které zaručí výkon osobnostních práv zaměstnance.

Je proto nezbytné, aby se zaměstnanec v první řadě, tedy v situaci, kdy se domnívá, že je na svých osobnostních právech krácen, obrátil na vedoucího zaměstnance se stížností a žádostí o zjednání nápravy. Bude-li tím rušitelem vedoucí zaměstnanec, bude nezbytné, aby se dotčený zaměstnanec se svou žádostí a stížností obrátil přímo na zaměstnavatele. V takovém případě je ovšem na místě doporučit, aby zaměstnanec své stížnosti a žádosti zasílal či předával zaměstnavateli v písemné formě. V daném případě je nutno podotknout, aby místo osobního předání stížnosti (žádosti) využil zaměstnanec poskytovatele poštovních služeb či jiné prostředky, ze kterých bude patrné, že stížnost (žádost) byla zaměstnavateli řádně doručena. Předá-li takto zaměstnanec svému zaměstnavateli stížnost spolu s žádostí, má pro případ soudního řízení písemný důkaz, který tak zjednoduší proces dokazování relevantních skutečností. To, zda bude zaměstnanec v případném soudním řízení úspěšný, záleží pochopitelně na konkrétní situaci, a také na tom, kdo bude rušitelem zaměstnancových osobnostních práv. V situaci, že rušitel je přímo zaměstnavatel, pak dotčenému zaměstnanci nezbyvá nic jiného, než se po marných stížnostech obrátit na soud.

Výše uvedený postup bychom mohli klasifikovat jako prvotní obranu proti nezákonnému jednání rušitele, avšak pouze za podmínky, že je zaměstnanec schopen vyvinout

dostatečné úsilí ke zjednání nápravy a proti nezákonnému jednání se bránit. Stává se, že zaměstnanec z obavy před ztrátou zaměstnání či zhoršení postavení na pracovišti nepodnikne proti nezákonnému jednání žádné či ve výjimečných případech učiní jen minimální kroky a tudíž i nadále nechá zaměstnavatele zasahovat do svých osobnostních práv. Přesáhne-li nezákonné jednání rušitele (zaměstnavatele) určitou mez, která bude pro zaměstnance již neúnosná, ve většině případů přistoupí zaměstnanec na řešení, které povede ke skončení pracovního poměru. V takovém případě dochází ke skončení pracovního poměru dohodou.

Zaměříme-li se na případy, kdy dochází k porušení osobnostních práv upravených v ustanovení § 16 ZPr je nezbytné se zabývat ochranou zaručenou antidiskriminačním zákonem.

V situacích, kdy dojde k porušení práv vyplývajících z rovného zacházení a zákazu diskriminace, má zaměstnanec, který byl na svých právech dotčen, možnost řešit celou záležitost soudní cestou. Zaměstnanec se nachází v postavení slabší strany. Převážná část poškozených zaměstnanců raději přijme porušení svých práv za fakt, a k soudnímu řešení se neodhodlá. Mezi důvody tohoto odmítnutí lze zařadit ekonomickou náročnost a v neposlední řadě i zdlouhavost celého soudního sporu, který může ve výjimečných případech dosáhnout i několika let. Tomuto stavu nasvědčuje i poměrně skromná judikatura na ochranu osobnosti v souvislosti s pracovněprávním vztahem.

Zaměstnanec, který nemá dostatek finančních prostředků k vedení soudního sporu, má i přes tuto skutečnost možnost reálně řešit danou situaci, a to např. prostřednictvím některých advokátních kanceláří, které



poskytují zdarma pomoc se zhodnocením právní situace a nastíněním šancí na procesní úspěch ve sporu. Dále můžeme zmínit i občanský soudní řád, zejména ustanovení § 138, které umožňuje na návrh účastníka řízení přiznat z části osvobození od soudních poplatků, pokud to odůvodňují jeho poměry, tedy zejména finanční a nejde-li o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva. Ve výjimečných případech může předseda senátu přiznat účastníkovi osvobození od soudních poplatků zcela, jsou-li proto zvláště závažné důvody. Takového rozhodnutí musí být odůvodněno. Nebude-li předsedou senátu v průběhu soudního sporu rozhodnuto jinak, vztahuje se osvobození na celé řízení a má i zpětnou účinnost.

Právní úprava občanského soudního řádu ve svém ustanovení § 133a upravuje procesní postavení zaměstnance v pracovněprávním soudním sporu, kdy předmětem sporu je porušení zásady rovného zacházení nebo porušení zákazu diskriminace. Zmiňované ustanovení § 133a občanského soudního řádu aplikuje zásadu obráceného důkazního břemene.

O tomto ustanovení bylo pojednáno v podkapitole 4.3.1. Rovné zacházení, zákaz diskriminace, kde byl nastíněn právní režim tohoto ustanovení a v neposlední řadě uvedeno i stanovisko Ústavního soudu. Pro potřeby této podkapitoly můžeme zopakovat, že v případech porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, kdy se zaměstnanec obrátí na soud s žalobou, bude se mít podle ustanovení § 133a za prokázané, že k porušení práva došlo (tedy, pokud zaměstnavatel neprokáže opak). Musí se jednat o zákonem definované druhy diskriminačního jednání, tedy z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace. Dotčené

ustanovení, které bylo do občanského soudního řádu vtěleno novelou č. 151/2002 Sb., bylo velmi diskutovaným tématem mezi právníkou i laickou veřejností. Vznikaly obavy, že nespokojení zaměstnanci budou zneužívat toto ustanovení a tím se zvýší počet pracovněprávních sporů. V důsledku této skutečnosti vydal Ústavní soud stanovisko Pl. ÚS 37/04, které upravilo problematiku používání ustanovení § 133 a o.s.ř. a stanovilo jasná pravidla.

Je-li zaměstnanci nezákonně zasahováno do jeho práva na ochranu osobnosti, může se u soudu domáhat:

1. aby bylo upuštěno od tohoto porušování,
2. aby byly odstraněny následky tohoto porušování,
3. aby mu bylo dáno přiměřené morální zadostiučinění,
4. aby mu bylo dáno přiměřené peněžní zadostiučinění, pokud byla ve značné míře snížena důstojnost nebo dobrá pověst uchazeče či zaměstnance nebo jeho vážnost ve společnosti. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

*Pokud je tímto protiprávním jednáním způsobena uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci škoda, otázky spojené s nárokem na náhradu škody se řeší zcela samostatně dle ZP a jeho ustanovení o odpovědnosti za škodu.<sup>50</sup>*

Dojde-li k porušení osobnostních práv zaměstnance či uchazeče o zaměstnání, na které se nevztahuje konkrétní ustanovení pracovněprávních předpisů, může se takto poškozená osoba domáhat ochrany svých práv dle obecné právní úpravy uvedené v ustanovení § 13 a násl. ObčZ.

---

<sup>50</sup> Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum 3/2005, s. 96

Jako příklad můžeme uvést rozhodnutí Nejvyššího soudu k odposlechu hovorů v pracovněprávních vztazích<sup>51</sup> jako nepřipustného důkazního prostředku: „Záznamem rozhovoru fyzických osob jsou nepochybně pořizovány zvukové záznamy jejich hlasů, které patří mezi projevy fyzických osob osobní povahy. Takové záznamy mohou být podle ustanovení § 12 odst. 1 občanského zákoníku pořizeny nebo použity jen se svolením fyzické osoby. Nedá-li fyzická osoba svolení k zaznamenání svého hlasu a nejde-li o některý z případů uvedených v ustanovení § 12 odst. 2 a 3 občanského zákoníku, kdy jejího svolení není třeba, je pořizení nebo použití takového zvukového záznamu porušením práva na ochranu její osobnosti“. Je proto nepřipustným použít před soudem důkaz záznamem rozhovoru, který byl pořizen bez vědomí všech hovořících osob. Čl. 13 Listiny stanoví, že nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, který stanoví zákon. Nelze též přehlédnout, že magnetofonovým záznamem telefonického rozhovoru fyzických osob jsou pořizovány zvukové záznamy jejich hlasů, které patří mezi projevy fyzických osob osobní povahy. Takové záznamy ovšem mohou být podle ustanovení § 12 odst. 2 a 3 ObčZ pořizeny nebo použity jen se svolením fyzické osoby. Nedá-li fyzická osoba svolení k zaznamenání svého hlasu a nejde-li o některý z případů uvedených v ustanovení § 12 odst. 2 a 3 ObčZ, kdy jejího svolení není třeba, je

---

51 Rozhodnutí Nejvyššího soudu č. 21 Cdo 434/2010

pořízení nebo použití takového zvukového záznamu porušením práva na ochranu její osobnosti.“<sup>52</sup>

## **6. Vyprané příklady zahraniční úpravy osobnostních práv**

### **6.1. Dánsko**

Dánsko se v roce 1973 stalo členem Evropské unie a spolupráci s členskými státy považuje za základ své zahraniční politiky. Dánsko zaujímá prvenství v počtu zaměstnaných žen, které se vyskytují i na nejvyšších pracovních i politických pozicích<sup>53</sup>. Přijalo právní předpisy upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace. Pro pracovněprávní oblast jsou nejdůležitějšími zákony:

**1) Zákon zakazující diskriminaci v zaměstnání** (*Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, mv*), kdy ustanovení § 1 vymezuje pojmy přímé, nepřímé diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci. Ustanovení § 3 a násl. zákona zakazuje diskriminaci u zaměstnanců i u uchazečů o pracovní místo. Ustanovení § 7 zavádí pojem důkazní břemeno (zaměstnanec musí prokázat, že byl diskriminován a uvést na základě kterého vymezeného znaku. Na zaměstnavateli je, aby dokázal opak).

**2) Zákon o rovném zacházení pro muže a ženy** (*Lov om ligebehandling af mænd og kvinder*)

---

<sup>52</sup> Klíma, K. a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 703

<sup>53</sup> [cit. 29. 10. 2010]. Dostupné

na: <[www.chovani.eu/clanky/zobrazit/308-Dansko](http://www.chovani.eu/clanky/zobrazit/308-Dansko) >

**3) Zákon o rovném odměňování mužů a žen** (*Lov om lige løn til mænd og kvinder*) zavádí zákaz přímé a i nepřímé diskriminace na základě pohlaví, a to ohledně platů. Zaměstnavatel dle § 1 odst. 3 *musí dodržovat zásadu rovného odměňování mužů a žen a poskytnout za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou odměnu.*

**4) Zákon o rovnosti mužů a žen** zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví a to v oblasti: profesní, obchodní a veřejné správy.

Na ochranu lidských práv a zásady rovného zacházení byl v Dánsku založen **Institut pro lidská práva**<sup>54</sup>. Tento institut byl zřízen zákonem lov nr 411 af 06/06/2002 o zřízení Dánského centra pro mezinárodní studia a lidská práva<sup>55</sup>. V současné době je označován jako zvláštní orgán pro podporu rovného zacházení a to nejen z důvodů rasy a etnického původu, ale jeho cílem je i sledovat, jak stát plní závazky vůči Ústavě a mezinárodnímu právu a zároveň poskytuje pomoc obětem diskriminace, zejména:

1. poskytuje bezplatnou právní poradnu,
2. pomáhá s vypracováním žaloby i v řízení před soudy,
3. může zasahovat do testingu u jednotlivých případů u soudů ve prospěch osob, které se oprávněně domnívají, že byly diskriminovány na základě diskriminačního důvodu.

## 6.2. POLSKO

Polsko vstoupilo do Evropské unie dne 1. 5. 2004. Jako i ostatní země Unie tak i Polská republika implementuje jednotlivé směrnice EU do svého právního

---

<sup>54</sup> Institut for Menneskerettig heder (IMR)

<sup>55</sup> Dansk Center for Internationale Studire og Mennerkerettigheder

řádu. Zákaz diskriminace nalezneme v **preambuli Ústavy (Konstytucja RP<sup>56</sup>)**: „*pečující o zachování důstojnosti člověka, jeho práv na svobodu a povinnost solidarity s ostatními*“. Článek 33 Ústavy zavádí zásadu rovného zacházení s muži i ženami, kdy odstavec 1 stanoví: „*Muž a žena v Polské republice mají stejná práva*“, v odstavci 2 najdeme upřesnění, kdy: „*žena a muž mají stejná práva v zaměstnání, stejný plat za stejnou práci*“. Po novelizacích a sjednocení právní úpravy v rámci Evropské unie zahrnuje zákoník práce (Kodeks pracy<sup>57</sup>) zásady rovného zacházení a řeší problematiku obtěžování a sexuálního obtěžování. Pro názornost můžeme uvést tyto kapitoly zákoníku práce:

1. Kapitola II: Základní zásady pracovního práva (Podstawowe zasady prawa pracy)
2. Kapitola IIa: Rovné zacházení v zaměstnání (Równe traktowanie w zatrudnieniu)
3. Kapitola IIb: Dohled a kontrola dodržování pracovního práva (Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy).

V čl. 11 je zakotven zákaz diskriminace a vymezeny její jednotlivé znaky: „*Jakákoliv diskriminace v zaměstnání, přímá, nepřímá a to s ohledem na věk, zdravotní postižení, rasu, náboženství, politické přesvědčení, členství ve sdružení, etnický původ, náboženské vyznání, sexuální orientaci a to jak*

---

<sup>56</sup> Konstytucja RP (Dz.U.Nr 78, poz.483 zpozn.zm). [cit. 16. 12.

2010]. Dostupné na <

<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> >

<sup>57</sup> Kodeks pracy. [cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na < [http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks\\_pracy.pdf](http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf) >

*v zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, na plný nebo částečný úvazek je nepřijatelná."*

Dohled a kontrolu nad dodržováním pracovního práva včetně pravidel, předpisů a bezpečnosti vykonává **Národní inspektorát práce (Państwowa Inspekcja Pracy)**<sup>58</sup>. Provádí kontrolu za účelem ověřování stížností, kdy stěžovateli je zaručena naprostá anonymita. Důkazní břemeno v případě nerovného či diskriminačního zacházení je na straně zaměstnavatele.

## **7. Několik poznámek o aspektech platné právní úpravy a úvahách de lege ferenda**

Současná právní úprava vztahující se k ochraně osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích poskytuje poměrně komplexní ochranu. Zaměstnance chrání proti neoprávněným zásahům do práv osobnostních a v neposlední řadě i proti nerovnému zacházení, resp. proti jednáním, které jsou označeny za diskriminační. Po obsahové stránce můžeme právní úpravu hodnotit pozitivně, a to z pohledu obecné ochrany. Dotčený zaměstnanec má nejednu možnost, jak se domáhat nápravy. Zaměstnanec může zaměstnavatele vyzvat, aby upustil od porušování práv, případně aby zajistil nápravu, nebo může celou záležitost řešit formou soudního sporu v občanském soudním řízení. Jak bylo uvedeno výše, má zaměstnanec podle platné právní úpravy možnost bránit se proti neoprávněným zásahům do svých osobnostních práv i proti diskriminačním zásahům, avšak musíme podotknout, že takto zaručené ochrany využije jen málo dotčených zaměstnanců.

---

<sup>58</sup> cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na < <http://www.pip.gov.pl/> >

Zhodnotíme-li možnosti ochrany zaměstnance před diskriminačním jednáním a jinými zásahy do práv osobních a osobnostních, musíme konstatovat, že bude mít zaměstnanec výhodnější postavení v případech, kdy do jeho práv bude zasahováno diskriminačním jednáním. V případě jiných zásahů do práv osobních a osobnostních poskytuje také hmotněprávní úprava nástroje ochrany, avšak tato skutečnost vyplývá z procesního hlediska. Ochrana u Úřadu na ochranu osobních údajů připadá v úvahu v situacích, kdy dojde k porušení zákona na ochranu osobních údajů, u Inspekce práce se může zaměstnanec domáhat ochrany při nezákonném porušování soukromí. V mnoha případech požaduje právní úprava podání podnětu dle ustanovení § 42 SprŘ. Správní orgány mají v případech zásahu do osobních a osobnostních práv zaměstnance zjednat nápravu popř. udělit pokutu, poškozenému subjektu se ochrany nedostane. Je ovšem nutné zmínit, že v těchto případech, tedy v situacích kdy zaměstnanec využije ochrany poskytované správními orgány, lze očekávat od zaměstnavatele jakousi „protireakci“. Zjistí-li zaměstnavatel, který zaměstnanec podal ke správnímu orgánu podnět k zahájení řízení, je pravděpodobné, že vyvine maximální úsilí směřující k ukončení pracovního poměru s takovýmto zaměstnancem.

Další možností, jak se domoci ochrany před neoprávněným zasahováním do práv osobních a osobnostních je obrátit se s žalobou na soud. Tuto variantu většina poškozených zaměstnanců odmítne a raději změní zaměstnavatele či problém neřeší vůbec. Důvodem k tomuto postoji je finanční náročnost soudního sporu. Existují ustanovení, která upravují osvobození od soudního poplatku a v případě, že bude žalobce u soudu úspěšný, lze očekávat, že mu soud ve svém rozhodnutí přizná náhradu účelně vynaložených nákladů řízení. Většina lidí



nemá dostatečné právní vzdělání na to, aby si sama sepsala žalobu a zažádala o přidělení právního zástupce tzv. ex offio, kdy náklady nese stát. Přidělený advokát v mnoha případech vyvine jen minimální snahu a nezajistí adekvátní právní ochranu. Je mnoho důvodů, které odrazují zaměstnance, aby se účinně bránili proti rušiteli. Dalším důvodem je neznalost svých práv, kdo nezná svá práva, nebude se jich nikdy dovolávat. Proto je třeba vzdělávat zaměstnance v jejich právech. Je otázkou, jakým způsobem tuto osvětu realizovat. Zda výchovnou funkci svěřit školskému systému, který by studenty již od základních škol vzdělával v oblasti pracovního práva či stanovit zákonem zaměstnavatelům povinnost informovat zaměstnance o jejich právech. Není až tak významné, zda budeme budoucí zaměstnance seznamovat s jejich právy od základních škol, či přeneseme povinnost informovat zaměstnance o jejich právech (i s postupem, jak se v případě nezákonného zásahu do chráněných práv bránit) na zaměstnavatele, ale jako nejdůležitější se jeví zvýšit informovanost zaměstnanců. Můžeme se domnívat, že zaměstnavatel, který bude vystaven kolektivu zaměstnanců plně znalých svých práv, omezení protiprávní kroky v oblasti osobnostních práv a tím nebude využívat nevědomosti zaměstnanců. Výsledky tohoto řešení by však bylo možné pozorovat až s časovým odstupem.

## **8. Závěr**

Cílem této diplomové práce bylo nastínit právní úpravu ochrany osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích a možnosti obrany proti nezákonnému zásahu do těchto práv. Právní úprava osobnostních práv je obsažena

v několika právních předpisech, kdy na prvním místě musíme zmínit ústavněprávní, dále pak občanskoprávní a v neposlední řadě i pracovněprávní zakotvení. Jelikož práva osobností a jejich ochrana je velice obsáhlé téma, nebylo v rámci této práce možné zahrnout všechny problémy, s tímto tématem související. O ochraně osobních údajů bylo pojednáno jen v základních obrysech, které souvisejí s pracovním právem, neboť toto téma si zasluhuje samostatné pojednání.

Tato práce byla především zaměřena na konkrétní aspekty možného porušování osobnostních práv zaměstnance a možnosti jejich ochrany. Vývoj právní úpravy v oblasti ochrany osobnostních práv zaměstnanců je nutné považovat za velmi přínosný a důležitý. Tato práce se především zaměřuje na aktuální otázky spojené s technologickým pokrokem, kdy se využívání výpočetní techniky, internetu, elektronické pošty a kamerových systémů stalo běžnou součástí v rámci výkonu pracovní činnosti. S rozvojem moderní technologie má zaměstnavatel daleko větší možnosti kontrolovat své zaměstnance a zasahovat jim do jejich soukromí. Na tyto otázky reaguje platná právní úprava poměrně obecně a v některých případech použitím neurčitých pojmů nechává prostor praxi a judikatuře.

Dále bylo v této práci pojednáno o zásadě rovnosti a zákazu diskriminace a to ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu. Snahou bylo poukázat na právní prostředky ochrany a na možnost domoci se nápravy v případě nezákonného zásahu do práv osobních a osobnostních.

## **9. Resumé**

Labour law is an independent branch of law falling under the civil law category. Its character results primarily from legal relations which are formed upon labour realisation, and from other relations closely related to

labour. It constitutes individual rights and duties of its subjects, including eventual sanctions for infringing legal duties.

The basic purpose of labour law is to regulate relations formed between the employer and the employee. The central point of labour law is the relation between the employee and the employer. Further, labour law also covers relations formed between the employer and trade unions (interest groups of employees), and relations providing the relations mentioned.

Regarding the fact, that the protection of the employee concerns primarily individual industrial relations that is relations between the employee and the employer, this thesis pays attention especially to these relations; nevertheless the author is also aware of the facts concerning the personality protection of the employee which may lead to the sphere of collective industrial relations.

The object of civil protection of the human personality is to enable every person to live freely in such a way as they consider appropriate in terms of the development and maturing of their own minds, with the aim to ensure the development of free private social relations. Thus the personality protection law disposes of a number of substantive claims to which individual legal actions correspond in a statutory and procedural way.

Mobbing covers practices consisting in bullying, intrigues and harassment with overworking, with various purposes, most commonly to humiliate the employee, decrease their self-confidence or even to make them terminate the employment. Thus, besides harassment, discrimination or infringing the policy of equal

treatment, practices bearing the signs of the infringement of personality protection rights may occur. With the development of computer technologies and an increasing access to the internet in workplaces, infringing work duties by employees has become very common. This fact is obviously worrying for the employer, since all employers driven by economic interests require their employees to properly and thoroughly fulfil their duties for which they are paid.

However, the personality law plays a substantial role even here, and restrains the employer in terms of the manner and scope of this type of control. Once again it is a conflict of economic interests and the right of privacy of employees which is necessary to respect also within industrial relations.

The basic prerequisite for a legal exercise of the control of employees is admissibility and reasonability. The employer may not wilfully and in a scope determined by themselves control employees without respecting their personality rights.

## **10. Seznam literatury**

### **Monografie**

- Barancová, H. a kolektiv. Česko-slovenské pracovní právo. 1. Díl. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1992
- Bělina, M. a kolektiv. Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., et al. Rovnost a diskriminace, 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2007
- Fiala, J. a kol. Občanské právo hmotné. Třetí opravené a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2002
- Galvas, M. a kolektiv. Pracovní právo. 2. Aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství doplněk, 2004
- Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I., Zachariáš, J. Pracovní právo české republiky. Brno: Masarykova univerzita. 1997
- Gerloch, A, Teorie práva, 3. rozšířené vydání. Plzeň, Aleš Čeněk 2004, s. 236
- Jouza, L., Zákoník práce s komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2008
- Jehlička, O., Švestka, J., Škárová, M. a kol. Občanský zákoník. Komentář. 6. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2001
- Klíma, K. a kolektiv, Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005
- Knap, K., Švestka, J., Jehlička, O., Pavlík, P., Plecítý, V. Ochrana osobnosti podle občanského práva. 4. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2004

- Kocourek, J. Zákoník práce. Praha: EUROUNION Praha, s. r. o., 2008
- Kubínková, M. a kol. Nový ZP. Praha: Sondy, 2006
- Malý, K. Soukup, Vývoj práva v Československu v letech 1945 - 1989, Praha: Karolinum 2004,
- Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád České republiky, Komentář, 2. díl. Práva a svobody. Praha: Linde, 1999
- Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998
- Švestka, J., Dvořák, J a kolektiv. Občanské právo hmotné 1, 5 jubilejní aktualizované vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, a.s.,
- Roubal, M., Diplomová práce, ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Masarykova univerzita, fakulta právnická, 2008

### **Odborné články**

- Telec, I. Přirozené právo osobnostní a jeho státní ochrana. Právní rozhledy 1/2007
- Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum 3/2005
- Jouza, L. Nový ZP (1. část). Právní rozhledy 6/2007
- Jouza, L. Nový ZP (2. část). Právní rozhledy 7/2007

### **Judikatura**

- Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., zveřejněno 26.4.2006

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.11.2005, sp.zn. 21 Cdo 241/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.10.1998, sp.zn. 21 Cdo 1009/98
- Rozsudek Evropského soudu ze dne 16.12.1992, stížnost č. 13710/88, ve věci Niemietz vs Německo
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2011 sp.zn. 21 Cdo 434/2010

### **Internetové zdroje**

- Janeba, J., 17864. Ochrana osobnosti - část I., dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-osobnosti-cast-i.17864.html>
- ÚOOÚ: Názory úřadu: Stanoviska: Stanovisko č. 2/2009 - Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště (online). Vydáno únor 2009 [cit. 2011-03-02]. Dostupné z: [http://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_2.pdf](http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf)
- Trojan, O., 44490. Zákaz narušování soukromí zaměstnance. EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. Vydáno 9.11.2006. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz-narusovani-soukromi-zamestnance-44490.html>
- [cit. 29.1.2012]. Dostupné z: [www.chovani.eu/clanky/zobrazit308-Dansko](http://www.chovani.eu/clanky/zobrazit308-Dansko)
- Konstytucja PR (Dz.U.Nr. 78, poz. 483 zpozn.zm). [cit. 29.1.2012]. Dostupné z: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>
- Kodeks pracy. [cit. 29.1.2012]. Dostupné z [http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks\\_pracy.pdf](http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf)
- [cit. 29.1.2012]. Dostupné z: <http://www.pip.gov.pl>



