

## OCHRANA OSOBNOSTI ZAMĚSTNANCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

JUDr. LADISLAV JOUZA

Ochrana osobnosti člověka patří mezi základní lidská práva. Zásadní právní úprava je uvedena v čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.). **Podle tohoto ustanovení může každý občan činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.** Listina základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.) jde ve vymezení těchto svobod ještě dále a v čl. 10 uvádí, že každý má právo:

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

### Osobnost zaměstnance

V pracovněprávních vztazích má ochrana osobnosti člověka širší význam. Vzhledem k tomu, že se jedná o zapojení do pracovní činnosti určité osoby, neposuzujeme ochranu člověka, ale **ochranu osobnosti zaměstnance**. Při tom se vychází nejen z uvedených ustanovení NOZ, ale i z příslušných úprav zákoníku práce (dále ZP).

Příkladem je v personální praxi mnoho. Rozšiřování nepravdivých údajů ze soukromého života zaměstnance, sdělování informací o pracovních schopnostech zaměstnance zaměstnavatelem jinému zaměstnavateli, uveřejňování nepravdivých údajů o pracovní činnosti zaměstnance ve sdělovacích prostředcích, veřejná publikace podobizny zaměstnance ve vnitrofiremních písemnostech apod. NOZ a další právní předpisy (např. tiskový zákon a zákon o rozhlasovém a televizním vysílání) umožňují zaměstnancům, aby využili práva ochrany osobnosti před neoprávněnými zásahy. Mohou např. požadovat uveřejnění odpovědi v tisku, pokud bylo předtím uveřejněno skutkové tvrzení, které se týká cti, důstojnosti nebo soukromí osoby nebo jména či dobré pověsti osoby, nebo se domáhat toho, aby jiný zaměstnanec zaměstnavatele odstranil neoprávněné zásahy do cti zaměstnance (např. rozšiřováním nepravdivých tvrzení na pracovišti o rodinném životě zaměstnance).

Práva na ochranu osobnosti se nemůže občan, a tedy ani zaměstnanec, **předem vzdát**, a to ani ve dvoustranném právním úkonu, např. v pracovní smlouvě, v dohodě o pracovní činnosti apod.

### Ochrana údajů o zaměstnanci

Ochrana údajů o zaměstnanci se promítá již do výběrového řízení podle § 30 ZP, kdy ještě uchazeč o zaměstnání není zaměstnancem. V tomto ustanovení se promítají některé zásady k ochraně osobních údajů, a tedy i osobnosti, podle nařízení EU o ochraně osobních údajů (GDPR). Jeho pravidla realizují zásadu minimalizace při zpracování a zjišťování osobních údajů zákonným způsobem.





**Bude-li zaměstnavatel dodržovat uvedené ustanovení, bude jednat v souladu s nařízením GDPR.**

V personální praxi se jedná o výběrové řízení. To musí zaměstnavatel vést neutrálně a nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod. a rovněž výběr zaměstnanců musí provádět tak, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců. **Je proto zakázán takový postup zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, podle něhož by zjišťovali i další a jiné údaje, které nesouvisejí s pracovním uplatněním (např. informace o příbuzných, vyznamenáních, rodinný stav apod.).** Výjimka platí pouze pro případy, kdy je vyžadování těchto údajů odůvodněno podstatným a rozhodujícím požadavkem, který je pro výkon zaměstnání, jež má občan vykonávat, nezbytný.

## Ochrana údajů v osobním spisu

ZP poskytuje zaměstnavateli oprávnění, aby vedl osobní spis zaměstnance, nestanoví však obsah písemností (§ 312 odstavec 1 ZP). Smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Zahrnujeme do něj pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr.

ZP povahu a druh jednotlivých písemností nekonkretizuje, uvádí je obecně jako nezbytné pro výkon práce. **Jsou to především písemnosti, které potvrzují kvalifikaci a obecnou způsobilost zaměstnance k výkonu práce.**

Součástí osobního spisu by měl být dotazník s uvedením údajů potřebných pro zaměstnání. Jedná se např. o osobní údaje (jméno, rodné číslo, profesní životopis apod.), potvrzení o získané kvalifikaci, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list – § 313 ZP), posudek o pracovní činnosti (předchozí zaměstnavatel ho vydává jen na žádost zaměstnance – § 314 ZP), doklady týkající se uzavřeného pracovněprávního vztahu (pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti nebo o provedení práce, platový, případně mzdový výměr) apod. Mezi nezbytné písemnosti nemůžeme zařadit různá písemná podání a stížnosti, kterými se různé osoby obracejí na zaměstnavatele apod.

## Informace o zaměstnanci

V praxi se velmi často stává, že **zaměstnavatel sděluje jinému zaměstnavateli, u kterého se zaměstnanec uchází o zaměstnání, některé údaje nesouvisející s pracovní činností.** ZP takový postup zaměstnavatele **nepřipouští. Jednalo by se o neoprávněný zásah do ochrany osobnosti zaměstnance.** ZP stanoví v § 314 odstavci 2, že informace, které nemohou být obsaženy v pracovním posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem.

**Zaměstnavatel tedy musí důkladně a objektivně rozlišovat údaje, které může uvést v posudku o pracovní činnosti.** Pokud by mohly být předmětem posudku, je pak oprávněn je sdělovat jinému subjektu i v případech, kdy si posudek o pracovní činnosti zaměstnanec nevyžádal a zaměstnavatel posudek nevypracoval.

**Odlíšný postup zaměstnavatele není ani v případech, kdy informace o zaměstnanci vyžaduje státní orgán.** I jemu může podávat informace o zaměstnanci jen takového charakteru, že by mohly být předmětem posudku o pracovní činnosti. Podávání informací jinému subjektu by nebylo zásahem do ochrany osobních údajů, pokud by s tím zaměstnanec vyslovil souhlas, a kdyby se jednalo o údaje mimo obsah možného posudku o pracovní činnosti.

*Dokončení na str. 20*