

Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce

JUDr. Jakub Morávek, Praha*

I. Proč opět k této otázce?

V oblasti ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích existuje řada průběžně diskutovaných otázek. Jednou z nejexponovanějších je již standardně sledování zaměstnanců při výkonu práce, zejména pokud jde o sledování technickými prostředky, jako jsou kamerové systémy, lhotejno zda pořizující záznam, či nikoli, anebo systémy kontrolující připojení k internetu atp. Dlouhodobá aktuálnost tohoto tématu vychází primárně ze skutečnosti, že ve vztahu k § 316 odst. 1 až 3 ZPr doposud neexistuje žádná relevantní judikatura.

Počátkem tohoto roku nabyla účinnosti rozsáhlá novela **zákoníku práce**. V tomto příspěvku si v krátkosti přiblížíme její možné dopady na zmíněnou problematiku.

Tématu sledování zaměstnanců na pracovišti prostřednictvím kamerových systémů, jakož i otázky sledování přístupů zaměstnanců na internet a sledování jejich elektronické pošty jsem se věnoval již v jiných příspěvcích.¹ Na tyto si, jelikož podstata věci zůstává nedotčena, částečně dovoluji odkázat.

II. Přece jen pro připomenutí...2

Pro úplnost výkladu je namístě nejprve alespoň shrnout závěry učiněné ve vzpomínaných příspěvcích – celá tato část z nich vychází, zakládá se tak na **zákoníku práce** ve znění platném a účinném před 1. 1. 2012.

Konkrétní vyjádření, resp. záruku základních práv (práva na ochranu majetku a práva na soukromí) pro tento případ [sledování zaměstnanců mající povahu zpracování osobních údajů ve smyslu § 4 písm. e) OchOsÚ např. kamerovým systémem se záznamem] v rámci právních předpisů jednoduchého práva představuje jak zákon o ochraně osobních údajů jako celek, tak **zákoník práce**, zejména jeho § 316.3 Toto ustanovení, jež je dle § 2 odst. 1 ZPr (§ 4b ZPr ve znění novely) ustanovením kogentním, je ve vztahu k zákonu o ochraně osobních údajů speciální právní úpravou. Zásadu *lex specialis derogat legi generali* je zde však nutné aplikovat velice opatrně.⁴

Pro tento případ, jelikož z povahy věci nelze rozšiřovat možnosti zaměstnavatele sledovat zaměstnance plynoucí mu z dikce § 316 ZPr souhlasem zaměstnance (i když jen relativně neplatným), nepřichází aplikace primárního právními předpisy uznaného důvodu ke zpracování osobních údajů (souhlasu subjektu údajů) ve smyslu § 5 odst. 2 OchOsÚ v úvahu. Jedinou možností, jak osobní údaje v tomto případě legálně zpracovávat, je tak naplnění některé ze skutkových podstat vypočtených v rámci § 5 odst. 2 písm. a) až g) OchOsÚ, které lze fakticky považovat za výjimky z pravidla, že zpracování osobních údajů je možné toliko na základě souhlasu subjektu údajů.^{5,6}

V tomto případě přichází v úvahu při existenci zvláštní právní úpravy (ukládající zaměstnavateli povinnost) § 5 odst. 2 písm. a) OchOsÚ. Aplikuje-li se § 5 odst. 2 písm. a) OchOsÚ, svědčí zaměstnavateli (správci) na základě § 18 odst. 1 písm. b) OchOsÚ výjimka z oznamovací povinnosti (§ 16 OchOsÚ).

Převládajícím právním titulem pro tento typ zpracování osobních údajů však bude § 5 odst. 2 písm. e) OchOsÚ, tedy případ, kdy správce zpracovává osobní údaje za účelem ochrany svých práv a právem chráněných zájmů či za účelem ochrany práv a právem chráněných zájmů příjemce či jiné dotčené osoby. Ve spojení s tímto právním titulem je pak limitujícím prvkem, pokud jde o možnost jeho užití, věta za středníkem citovaného ustanovení, která jako podmínku stanoví, že takovéto zpracování osobních údajů nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života. Právě tato podmínka pak ve spojení s dikcí § 5 odst. 1

písm. d) a § 10 OchOsÚ nevyjadřuje fakticky nic jiného nežli nezbytnost provést na úrovni předpisů jednoduchého práva test proporcionality [v konfliktu zde bude právo na soukromí a osobní život subjektu údajů (zaměstnanec), na ochranu jeho osobních údajů⁷ a na druhé straně pak zpravidla právo na ochranu majetku zaměstnavatele] za účelem ověření, zda je zákonodárcem reprobovaný případ, kdy lze zasáhnout do osobnostních práv konkrétních osob, naplněn.⁸

Jak nicméně vyplývá z níže uvedeného, před posuzováním účelu zpracování v kontextu zákona o ochraně osobních údajů je třeba, aby byly naplněny ještě předpoklady podle § 316 odst. 1 až 3 ZPr.

V případech zpracování osobních údajů opírajících se o § 5 odst. 2 písm. e) OchOsÚ se zaměstnavatel (správce) zpravidla musí zaregistrovat u Úřadu pro ochranu osobních údajů.

1. K § 316 ZPr

Z toho, co bylo doposud uvedeno, je zřejmé, že stěžejním ustanovením **zákoníku práce** je v tomto směru § 316. Ustanovení § 316 odst. 1 ZPr konkrétně stanoví, že „zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je pak zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.“

K vyjádření podstaty a smyslu regulace § 316 odst. 1 ZPr lze poukázat na § 248 odst. 2 ZPr, jenž stanoví, že „zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti podle § 11 občanského zákoníku. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.“

Z povahy pracovněprávního vztahu a závislé práce, jak ji vymezuje § 2 odst. 4 ZPr (§ 2 ZPr ve znění novely), a s odkazem zejména na § 81 a 301 ZPr vyplývá, že „zaměstnanec je povinen po celou pracovní dobu konat práci dle pokynů zaměstnavatele nebo být k výkonu práce na základě pokynu zaměstnavatele a vedoucího zaměstnance v pracovní době na pracovišti připraven a že je povinen pracovat řádně dle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně všechny pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k vykonávané práci, pokud s nimi byl řádně seznámen, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“

Z uvedeného, ale i z prosté racionální úvahy, která se opírá o běžné uspořádání věcí a obecnou slušnost, stejně tak jako o zásadu „nežij jinému to, co nechceš, aby on činil tobě,⁹ vyplývá, že závody typu: zaměstnanec ve chvíli, kdy mu práce není přidělena, může pracovní dobu naplnit volnočasovými aktivitami, k nimž bez souhlasu zaměstnavatele smí užívat prostředků mu zaměstnavatelem svěřených pro výkon práce, jsou naprosto mylné. Stejně tak nelze dojít ani k závěru, že je zaměstnanec mimo svou pracovní dobu oprávněn užívat těchto prostředků bez souhlasu zaměstnavatele k volnočasovým aktivitám. Nejde o nic jiného než o vyjádření práva zaměstnavatele coby vlastníka prostředků plně a svobodně rozhodovat v souladu s § 123 ObčZ, resp. čl. 11 Listiny o tom, jak bude s předmětným majetkem nakládáno.¹⁰

Jakékoli nakládání s majetkem zaměstnavatele bez jeho souhlasu nebo mimo právními předpisy vymezené případy je zásahem do jeho vlastnického práva, vůči němuž je oprávněn ke všem legálním způsobům obrany, které v tomto případě nabízí jak **občanský zákoník**, tak zejména **zákoník práce**.

Z uvedeného plyne, že je zcela legitimní a logické, aby měl zaměstnavatel právo kontrolovat užívání zaměstnanci svěřeného majetku, který má zaměstnanec používat k plnění pracovních úkolů. V případě, že by

zaměstnavatel takové právo neměl, kontrola by mu byla *a priori* zakázána a zaměstnanci by mohli volně tyto prostředky užívat, by se fakticky jednalo o porušení ústavního práva zaměstnavatele zaručeného mu čl. 11 Listiny, tj. práva na ochranu majetku – při určitém zobecnění lze uvažovat i o porušení závazku státu zajistit naplnění čl. 11 odst. 4 Listiny. V této souvislosti je třeba v kontextu základní teze právního skepticismu,¹¹ resp. Häbberleho dicta,¹² učinit stejný závěr i tehdy, pokud by se stejným výsledkem, tj. zákazem kontroly adekvátními prostředky, jinak ústavně konformní předpis interpretovaly a aplikovaly orgány veřejné moci.

V tomto případě je podstatné, že legitimní možnost zaměstnavatele kontrolovat dispozice s prostředky svěřenými zaměstnancům a samotný výkon práce zaměstnanců ve smyslu, zda pracují, je limitována jednak tím, že kontrola musí být činěna přiměřenými prostředky, a jednak tím, že při jejím provádění nesmí dojít k neproporcionálnímu zásahu do práva zaměstnance na zachování jeho důstojnosti, resp. práva na ochranu jeho soukromého a osobního života.

V této souvislosti konkrétně § 316 odst. 2, 3 ZPr stanoví, že „zaměstnavatel bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti nesmí narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže je však dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění“ s tím, že při plnění této informační povinnosti je zaměstnavatel povinen splnit i své povinnosti dle § 11 OchOsÚ, jestliže bude zaváděnými kontrolními mechanismy docházet ke zpracování osobních údajů – typicky při kontrole prostřednictvím kamerového systému se záznamem.^{13,14}

2. Konkrétní odpověď

Na základě doposud uvedeného je možné konkrétně odpovědět na otázku, kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet. Následně uvedené závěry platí přiměřeně i pro případy monitorování kamerovým systémem pořizujícím i nepořizujícím záznam s tím, že v případě, že není pořizován záznam, přirozeně odpadá uvedené k zákonu o ochraně osobních údajů.

Pro tento případ (sledování přístupu na internet) je stěžejním § 316 ZPr, jehož odst. 1 až 3 zde fakticky představují spojitě nádoby. Tomu je třeba rozumět tak, že zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat přiměřeným způsobem, jak zaměstnanci nakládají s hodnotami svěřenými k výkonu práce s tím, že kontrolou nesmí docházet k zásahům do osobnosti zaměstnance (ve smyslu § 11 ObčZ), ledaže je zde dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn podrobit zaměstnance otevřenému či skrytému sledování ve vztahu k tomu, jak se svěřenými hodnotami nakládá. Zaměstnavatel je pak s odkazem na § 316 odst. 3 ZPr, jakož i na § 11 OchOsÚ, povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.¹⁵

2.1 Sledování přístupu na internet

Vztáhneme-li uvedené na konkrétní případ sledování přístupů zaměstnance na internet, musí zaměstnavatel s odkazem na to, co bylo uvedeno ohledně testu proporcionality, primárně užít takových opatření a prostředků, aby zaměstnancům zamezil přístup na stránky a k aplikacím, které nepotřebují k výkonu své práce. Ideálně by zaměstnavatel měl např. vnitřním předpisem (pracovním řádem) jasně vymezit pravidla pro práci s internetem, tj. např. zdůraznit, že jej vůbec nelze používat k soukromým účelům, resp. pokud ano, pak v jakém rozsahu. Dále by zaměstnavatel měl blokovat přístup zaměstnanců k aplikacím a webovým stránkám, které nepotřebují k práci. Pro provedení tohoto omezení je však zásadní otázka nákladů na straně zaměstnavatele. Pokud by bylo takové opatření spojeno s nepřiměřenými náklady či úsilím, nelze na něm trvat.¹⁶ Tato situace nastane zejména tehdy, jestliže zaměstnanec při své práci běžně využívá internet a není předem zřejmé, jaké webové stránky jsou pro

jeho práci nezbytné, tedy v případě, kdy nelze předem označit stránky, které budou jediné povoleny. Z druhé strany lze samozřejmě provádět i zakazování (blokování) přístupu na konkrétní stránky či okruhy konkrétních stránek – toto opatření je však ještě náročnější.

Byla-li by tato opatření neefektivní či nepřiměřeně nákladná a zaměstnavatel by na základě neadresného sledování spočívajícího ve sledování připojování centrálního serveru k vnější síti bez ztotožnění konkrétních zaměstnanců zjistil, že je pravděpodobné, že dochází k nehospodárnému a neefektivnímu nakládání s časem a prostředky ze strany zaměstnanců, může (po splnění informační povinnosti se shora uvedenou výhradou) přistoupit ke zpracování jejich osobních údajů v rozsahu datum, hodina a délka přístupů na webové stránky a míra aktivity na nich, a to pouze ve vztahu k těm, které zaměstnanec primárně nepotřebuje k výkonu práce s tím, že i tato podmínka v případě nepřiměřených nákladů odpadá. V případě takového sledování zaměstnavatel zcela legitimně a legálně realizuje své právo kontrolovat, zda zaměstnanec řádně plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Zaměstnavatel může zaměstnanci jak přímo v pracovní smlouvě, tak např. v rámci vnitřního předpisu (pracovního řádu), dovolit během výkonu práce (celého nebo jen části), či třeba jen po konci pracovní doby, na určitou dobu využívat svěřené prostředky pro osobní potřebu, tj. užívat internetové připojení k návštěvě buď všech, nebo jen povolených webových stránek (v tomto případě by jej sledovat neměl). Uvedené pak přiměřeně platí i o možnosti užívat e-mailovou poštu pro soukromé účely.

Zvlášť je třeba zdůraznit, že i v případě, kdy není vhodné, nutné a přiměřené, aby zaměstnavatel sledoval, kdy, kam a na jak dlouho se zaměstnanec připojuje na internet, měl by ve vnitřním předpisu či pracovních smlouvách zaměstnanců diferencovaně dle povahy práce jasně vymezit, jaká oprávnění při dispozicích s počítačem a ostatními zmíněnými prostředky svěřenými jim k výkonu práce mají, jakož i jaká jsou jejich konkrétní oprávnění a možnosti v přístupu na internet.¹⁷

Při jakémkoli prokázaném porušení povinností vyplývajících zaměstnanci v tomto směru z vnitřního předpisu (pracovního řádu) či pracovní smlouvy nebo platných právních předpisů je zaměstnavatel oprávněn realizovat příslušné sankční postihy, které mu v tomto směru nabízí zejména **zákoník práce**. Lze uvažovat o upozornění na méně závažné či závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně) ve smyslu § 52 písm. g) ZPr – závažnost porušení se bude odvíjet jak od doby strávené jinak než výkonem práce, tak od nákladů a rizika vzniklých na straně zaměstnavatele (nelze tak vyloučit ani okamžité zrušení pracovního poměru).¹⁸

2.2 E-mail pro osobní potřebu

V návaznosti na uvedené pak zbývá vypořádat se s otázkou možnosti kontrolovat e-mailovou poštu zaměstnance. Na prvním místě je třeba říci, že soukromá korespondence na pracoviště nepatří, pokud zaměstnavatel zaměstnanci užívání svěřeného e-mailu k soukromým účelům výslovně nedovolí. Lze dokonce presumovat, že korespondence, resp. e-mail došlý na pracoviště, je primárně pracovní, není-li důvodné se domnívat opak.

V případě, že je na základě identifikačních znaků, jako jsou odesílatel, předmět, či oslovení příjemce, evidentní, že jde o e-mail soukromý, nesmí jej zaměstnavatel otevřít. Pracovní korespondenci na e-mailu zaměstnance je pak zaměstnavatel oprávněn číst (otevřít) zejména tehdy, není-li zaměstnanec aktuálně na pracovišti přítomen a prodlení by mohlo zasáhnout majetkovou sféru zaměstnavatele – i pro tyto případy platí přiměřeně § 316 odst. 3 ZPr, a to mj. i ve vztahu k otázce kontroly množství odeslaných e-mailů a jejich adresátů (zde ve spojení se zákonem o ochraně osobních údajů).

Pokud zaměstnavatel otevře e-mail, který nemohl být identifikován jako soukromý, nicméně soukromý je, je povinen, jakmile zjistí, že jde o soukromý e-mail, četbu ukončit. Jakékoli další čtení nebo otevření e-mailu, který měl a mohl být identifikován jako soukromý, je porušením listovního tajemství.

V této souvislosti bývá někdy uváděno, že hraje roli, jakou má e-mailová adresa podobu, tj. zda se jedná o firma@firma.cz či o jan.novak@firma.cz. Tento faktor je relevantní pouze ve vztahu ke shora zmíněným identifikátorům soukromé povahy e-mailu.¹⁹

III. Novela **zákoníku práce** a její vliv na úpravu sledování zaměstnanců na pracovišti

V kontextu shora uvedeného výkladu ve vztahu k [§ 316 ZPr](#) se v této části příspěvku budeme věnovat důsledkům, které v této oblasti, tj. pro možnost sledování zaměstnance na pracovišti (ve vztahu k aplikaci [§ 316 ZPr](#)), přináší novela **zákoníku práce**. V této souvislosti lze podotknout, že vedle základních a obecných otázek, jako jsou základní zásady pracovněprávních vztahů²⁰ či neplatnost právních úkonů, je v novele věnována pozornost i některým konkrétním institutům.²¹

1. Jednotlivé změny

Pokud jde o samotný [§ 316](#) odst. 1 až 3 ZPr, ke kterému se váží shora citované závěry, ten novelou přímo dotčen není. Došlo však ke změně v jiné části **zákoníku práce**, která může mít vliv i na práva a povinnosti vyplývající ze zmíněných ustanovení. Konkrétně se jedná o jistou specifikaci úpravy platnosti, resp. neplatnosti právních úkonů v rámci [§ 18](#) až [21 ZPr](#).

Podle [§ 18](#) odst. 1 ZPr ve znění novely se právní úkon i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v [§ 19](#) ve znění novely stanoveno jinak. Jinak řečeno, právní úkon se bude považovat i přes vady jeho obsahu za platný, tzn. bude relativně neplatný, do té doby, než se jeho neplatnosti ten, kdo je jím dotčen, dovolá; to neplatí, bude-li právní úkon trpět některou z vad uvedených v [§ 19](#) novelizovaného ZPr, které zakládají neplatnost absolutní. Toto představuje zásadní posun oproti předchozímu stavu obsaženému v [§ 20 ZPr](#), který vycházel z konceptu relativní neplatnosti pro všechny případy.

I když tedy i novelizovaný **zákoník práce** primárně vychází z konceptu relativní neplatnosti, představují případy uvedené v [§ 19](#), resp. [§ 20](#) výjimku z tohoto pravidla, tzn. při existenci těchto vad půjde o právní úkon neplatný absolutně.²²

Zaměříme-li se na obsah [§ 19](#) novelizovaného ZPr, je zřejmé, že bude existovat jen málo případů, kdy bude právní úkon neplatný relativně. V této souvislosti není bez zajímavosti porovnat [§ 19](#) a násl. ZPr ve znění novely s [§ 37](#) a násl. ObčZ.

Podle [§ 20](#) odst. 1 novelizovaného ZPr pak dále platí, že nebude-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, bude neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní. Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva budou pro vadu formy neplatné vždy.

V této souvislosti lze připojit několik poznámek, ze kterých vyplývá částečná nesystematičnost a nadbytečnost vymezení neplatnosti právních úkonů v rámci novely.

Stejně jako před novelou, i po ní je vztah **zákoníku práce** a **občanského zákoníku** založen na principu subsidiarity. Tento poměr obou kodexů zcela odpovídá historickému vývoji pracovního práva,²³ které se od práva občanského oddělilo právě za účelem poskytnutí ochrany zaměstnanci, jakožto slabší straně, a to prostřednictvím veřejnoprávních prvků. Jinak řečeno, pracovní právo se snaží částečně narovnat postavení zaměstnance a zaměstnavatele, tzn. pracovněprávní předpisy poskytují ochranu jednomu z účastníků právního vztahu, zvýhodňují jej na úkor druhého, což není pro případ úpravy občanskoprávních vztahů, kde jsou oba subjekty považovány za zásadně rovné (mimo spotřebitelských smluv), typické.

Striktně vzato, i volba konceptu neplatnosti právních úkonů představuje jeden z institutů, kterým lze poskytnout ochranu. Rozdíl mezi relativní a absolutní neplatností spočívá zejména v tom, že v případě neplatnosti relativní je

možná existence a realizace i protiprávního vztahu (stavu) až do doby, nežli je se neplatnosti právního úkonu, který stál na jeho počátku, dovoláno, resp. uplynula-li lhůta pro dovolání se, umožňuje koncept relativní neplatnosti legální trvání takového (protiprávního) stavu.

Ač jsou oba koncepty neplatnosti obecně rovnocenné,²⁴ z povahy věci je zřejmé, že pokud základní civilněprávní odvětví staví primárně na neplatnosti absolutní, není minimálně systematické a ani logické, aby odvětví, které má modifikací tohoto základu poskytovat ochranu jedné skupině subjektů, stavělo primárně na neplatnosti relativní, která je méně, řekněme, ochranná.

S přihlédnutím k obsahu shora zmíněných ustanovení jak **občanského zákoníku**, tak novelizovaného **zákoníku práce**, pokud jde o náležitosti právních úkonů, resp. důvody absolutní neplatnosti právních úkonů, lze nicméně konstatovat, že úprava této otázky v **zákoníku práce** je fakticky nadbytečná a postačovalo by odkázat na úpravu **občanského zákoníku** a třeba jen doplnit případy, v kterých se oba kodexy, s ohledem na specifičnost pracovního práva, odlišují (mají odlišovat). Taková koncepce by pak plně vyhovovala i situaci, kdy by byl **občanský zákoník** nahrazen novým kodexem. Pokud není zájem na tom, aby pracovněprávní úprava zásadně vycházela z konceptu neplatnosti absolutní, došlo by nástupem nového **občanského zákoníku** ke změně základního východiska (z absolutní neplatnosti na relativní) i pro pracovněprávní vztahy. Princip subsidiarity i v této oblasti by tedy zavedl přechodně i pro pracovněprávní vztahy neplatnost absolutní. Na druhou stranu by však byly sledovány shora nastíněné přirozené historické a vývojové konsekvence vztahu občanského a pracovního práva.

2. Důsledky změny koncepce neplatnosti

Jaké důsledky tedy má novela **zákoníku práce** (v koncepci úpravy neplatnosti) na možnost sledovat zaměstnance?

Z povahy věci vyplývá, že význam této změny se primárně může odrazit na možnosti překonat úpravu § 316 odst. 1 až 3 ZPr souhlasem zaměstnance, jinak řečeno na tom, zda zaměstnanci mohou legálně projevit svou vůli ve směru ke svému sledování.

Před konkrétní odpovědí na uvedenou otázku je třeba poukázat na charakter souhlasu zaměstnance se sledováním. V případě sledování, jímž by docházelo ke zpracování jeho osobních údajů (typicky sledování prostřednictvím kamerového systému se záznamem), by se fakticky jednalo o souhlas se zpracováním osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. „S přihlédnutím k § 5 odst. 2 a § 9 písm. a) zákona č 101/2000 Sb. je souhlas subjektu údajů projevem vůle, s nímž je spojen vznik oprávnění ke zpracování osobních údajů konkrétního subjektu údajů – jedná se tudíž o právní úkon. Vedle náležitostí v § 4 písm. n) musí mít souhlas subjektu údajů dále náležitosti podle § 5 odst. 4, konkrétně musí být subjekt údajů při jeho udílení informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období, resp. pro případy citlivých údajů pak musí být subjekt údajů při udílení (výslovného) souhlasu podle § 9 písm. a) informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období, a musí být poučen o svých právech podle § 12 a 21 zákona. Mimo náležitostí podle zákona č 101/2000 Sb. musí mít úkon subjektu údajů další obecné náležitosti právního úkonu podle § 34 a násl. ObčZ a v případě speciálních subjektů pak i případné další náležitosti podle zvláštních právních předpisů – pro případy pracovněprávních vztahů například podle **zákoníku práce** (§ 18 a násl.).“²⁵ Pokud hovoříme o tomto konkrétním případě, pak se modifikace náležitostí souhlasu subjektu údajů, jakožto právního úkonu, týká primárně způsobilosti subjektu a jeho dovolnosti. Pro ostatní případy (sledování bez zpracování osobních údajů) platí uvedené bez podmínek zákona o ochraně osobních údajů přiměřeně.

Rozdíl mezi předchozí úpravou v **zákoníku práce** a úpravou po novele, s ohledem na to, že § 316 ZPr zůstává kogentním ustanovením, spočívá právě v otázce platnosti souhlasu. Za předchozího stavu byl souhlas neplatný pouze relativně. Po novele je odkazem na § 18 a § 19 písm. d) a s přihlédnutím k § 1a písm. a), b), připustíme-li,

že v rámci poměrování principů by měl mít princip podle § 1a písm. a) navrch před zásadou autonomie vůle, neplatný absolutně, ledaže by se jednalo o případ, kdy zájem chráněný § 1a písm. b) v daném případě převažuje (kamerový systém je z hlediska ochrany zaměstnance nezbytný). V takovém případě by však byly naplněny i podmínky § 316 odst. 2, 3 ZPr.

Význam má tato změna tedy zejména ve vztahu k aplikační praxi některých orgánů veřejné moci, které i přesto, že souhlas je/byl relativně neplatný, jej kvalifikovaly tak, jako by šlo o (úkon) souhlas neplatný absolutně.

V případech, kdy se tomu tak stalo, tzn. zaměstnanec souhlas se svým sledováním (zpracováním svých osobních údajů) vyslovil, aniž by se následně neplatnosti dovolával, a tento byl kvalifikován jako absolutně neplatný a zaměstnavatel byl postižen za naplnění příslušné skutkové podstaty správního deliktu, typicky podle zákona o ochraně osobních údajů, lze mít za to, že rozhodnutí, jímž se konstatovala nezákonnost jednání zaměstnavatele, a fakt, že se svým jednáním dopustil naplnění příslušné skutkové podstaty, za což mu byla uložena pokuta, je rozhodnutím nezákonným.

3. Závěrečná poznámka k § 312 a § 316 odst. 4 ZPr

Na tomto místě lze udělat ještě dvě krátké poznámky ve vztahu k ustanovením dotýkajícím se rovněž významným způsobem otázky ochrany a zpracování osobních údajů zaměstnance. Konkrétně se jedná o § 312 ZPr upravující osobní spis a o § 316 odst. 4 ZPr, který vymezuje údaje, které zaměstnavatel během a s přihlédnutím k § 30 odst. 2 ZPr ani před vznikem pracovního poměru od zaměstnance či třetích osob nesmí vyžadovat.

V případě osobního spisu lze předchozí úpravu označit za nedostatečnou minimálně v tom směru, že z hlediska zaměstnavatele definovala okruh osob, které mohou do spisu nahlížet, velice úzce – podle § 312 odst. 2 ZPr mohli do osobního spisu nahlížet pouze vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízení. To však v žádném případě neodpovídalo praktickým potřebám zaměstnavatele. Je sice nesporné, že do osobního spisu by měl mít přístup nadřízený zaměstnanec, nicméně práci s ním lze očekávat spíše u zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele spravují personální a mzdovou agendu. Pokud se v případě spisů, které spravují personalisté, nejedná o jiné než osobní spisy, dle všeho měl být okruh oprávněných osob rozšířen – měl být zlegalizován stávající faktický stav. Místo toho však došlo částečně nadbytečně pouze k rozšíření orgánů veřejné moci, které mají pravomoc do spisu nahlížet, o ÚOOÚ. Ten se však může opřít minimálně i o § 37 OchOsÚ. Dále došlo k doplnění věty v rámci odst. 2; konkrétně „za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějším kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele“.

Pokud jde o změnu v rámci § 316 odst. 4 ZPr, zde fakticky došlo pouze ke „kosmetickým úpravám“ namísto toho, aby došlo k odstranění nejednotnosti a faktické minimálně dvojkolejnosti v této oblasti. Podstata této poznámky spočívá jednak v tom, že působí nekoncepčně, jestliže není terminologická shoda mezi § 4 písm. b) OchOsÚ, § 316 odst. 4 ZPr a § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., jestliže má být v úhrnu dosaženo působením všech těchto ustanovení stejného účelu. Vedle toho je namísto podotknout, že mezi § 316 odst. 4 ZPr a § 12 zákona č. 435/2004 Sb. je zásadní rozdíl, i pokud jde o rozsah údajů, které vypočítávají.

Nejzásadnější nesystémovost, která může zaměstnavatele nejvíce mást, a která měla být dle všeho narovnána, je samotná konstrukce § 316 odst. 4 ZPr – v případě neexistence tohoto ustanovení (a § 12 zákona č. 435/2004 Sb.) by, s přihlédnutím k § 16 a § 30 odst. 2 ZPr a k úpravě zákona o ochraně osobních údajů a zákona č. 198/2009 Sb. platilo pravidlo, že zaměstnavatel smí před vznikem pracovního poměru a během jeho trvání požadovat od zaměstnance, resp. uchazeče o zaměstnání pouze takové osobní údaje, které jsou nezbytné ke vzniku pracovního poměru a následně pak k jeho trvání s tím, že na základě získaných údajů jej nesmí jakkoli diskriminovat. Za současného stavu se však může zaměstnavatel, který se rozhodne důkladně prozkoumat právní úpravu, dostat do situace, ve které není s to určit, která pravidla platí – na jedné straně se

např. nikdy nesmí ptát na členství v odborové organizaci, na druhé straně však musí jednat s odborovou organizací, které je zaměstnanec členem, anebo se dle všeho nesmí zeptat (připustíme-li, že § 6 a 7 zákona č. 198/2009 Sb. zcela nevyklučují § 316 odst. 4 ZPr) na příslušnost k církvi či náboženské společnosti, a to ani za předpokladu, kdyby jí sám byl a celkem logicky by poptával na pracovní místo někoho, kdo patří do komunity, ve které působí, atd.

Lze mít za to, že jsou stále zaměňovány dvě věci. Konkrétně zákaz shromažďování nadměrného množství osobních údajů, jehož účelem je zamezení neproporcionálnímu zásahu do osobnosti dané osoby, a na druhé straně zákaz diskriminace na základě oprávněně shromážděných osobních údajů, jehož účel je ve vztahu k zachování důstojnosti, resp. osobnosti rámcově shodný, nezkracuje však nepřiměřeně zaměstnavatele na jeho právech. Pokud se však obě kategorie spojí a dojde za účelem prevence diskriminace k zákazu shromažďování údajů (jaksi pro jistotu), nemá ten, kdo má učinit příslušné rozhodnutí (zaměstnavatel), k dispozici všechny nezbytné informace, striktně vzato, jeho projev vůle nemůže být perfektní.²⁶

IV. Závěr

Pokud by mělo být na základě uvedeného učiněno komplexní shrnutí ve vztahu ke změnám v rámci **zákoníku práce** a k jejich důsledkům v oblasti sledování zaměstnanců, pak lze konstatovat snad jen to, že oproti předešlému stavu došlo ke „zlegalizování“ postupu některých orgánů veřejné moci, které považovaly relativně neplatný souhlas zaměstnance za *a priori* neplatný absolutně.

Ač novela **zákoníku práce** z hlediska zejména flexibility pracovněprávních vztahů přináší řadu užitečných změn, oblast ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích dle všeho zůstala v rámci této „velké přestavby“ bohužel opomenuta, ač na některé aspekty byla v rámci připomínkového řízení příslušná místa vznesenými návrhy upozorňována. Zejména s přihlédnutím k uvedenému ve vztahu jak k osobnímu spisu, tak zejména k § 316 odst. 4 ZPr ve spojení se zákonem č. 435/2004 Sb. a zákonem o ochraně osobních údajů lze nad tímto faktem vyslovit určitou lítost, a to především s odkazem na princip právní jistoty a v souvislosti s ním na zásadu bezrozpornosti právního řádu, které v jistém smyslu trpí. Nelze se divit, že zaměstnavatelé nejsou s to komplexně poznat sumu povinností, které jim v tomto směru z platné právní úpravy vyplývají.

Poznámky pod čarou:

- * Autor je interním doktorandem na Právnické fakultě UK. Příspěvek vznikl v rámci grantového projektu GAUK č. 121009.
- 1 Např. *Morávek, J.* Možnosti monitorování zaměstnanců v právním řádu České republiky, in *Barancová, H. a kol.* Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život. Bratislava: Sprint dva, 2010; *Morávek, J.* Průvodce ochranou osobních údajů v pracovněprávní agendě. Praha: BMSS-START, spol. s r. o., 2010; *Morávek, J.* Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu? Právo pro podnikání a zaměstnání, 2010, č. 3.
- 2 Celá část II rámcově viz in *Morávek, J.* Možnosti monitorování..., op. cit. sub 1.
- 3 Pomyslně před závorku lze v této souvislosti vytknout dvě obecné zásady právní. Konkrétně zásadu „zákazu výkonu práv v rozporu s dobrými mravy“ a zásadu „zákazu zneužití práva“. Zejména na ně je třeba při interpretaci a aplikaci následně zmíněných právních předpisů klást důraz a užít jich vždy jako základních východisek.
- 4 K úpravě zákona o ochraně osobních údajů je nad již uvedené namísto doplnit, že se i na toto zpracování osobních údajů (sledování kamerovým systémem se záznamem, evidenci přístupů zaměstnance na internet) vztahují obecné zásady ochrany osobních údajů a povinnosti správce, jak je vymezuje zejména § 5 odst. 1 a § 10 a násl. a § 21 OchOsÚ, pokud zvláštní právní předpis nestanoví něco jiného.

- 5 Právní tituly ke zpracování tzv. citlivých údajů ve smyslu § 4 písm. b) OchOsÚ vymezuje § 9 OchOsÚ. I když nelze vyloučit, že by při naznačeném zpracování mohlo dojít i ke zpracování citlivých údajů, bude pozornost věnována pouze případu, kdy zde dochází ke zpracování osobních údajů ve smyslu § 4 písm. a) OchOsÚ.
- 6 Tato hypotéza vychází z konstrukce celé oblasti ochrany osobních údajů – zejména čl. 6, 7, 10 **Listiny základních práv a svobod** v obecné rovině provádí § 11 a násl. ObčZ, který ve vztahu k možným zásahům do osobnosti předpokládá primárně souhlas dotčené osoby. Zákon o ochraně osobních údajů je pak fakticky jen souborem veřejnoprávních prvků, které do této oblasti vnáší další pravidla, má-li dojít k zásahu do osobnosti prostřednictvím zpracování osobních údajů. Na základě dalších právních předpisů (např. **zákoník práce**) pak mohou přistupovat ještě další podmínky.
- 7 K míře chráněného zájmu v tomto případě srov. op. cit. sub 2.
- 8 K testu proporcionality srov. např. rozhodnutí ÚS sp. zn. **Pl. ÚS 4/94**, či **Pl. ÚS 40/08**.
- 9 Tento princip je spíše základním stavebním kamenem. „... v *Novém zákoně objevuje jiná formulace, jejíž odlišnost bychom neměli přehlédnout: ‚Jak chcete, aby lidé jednali s vámi, tak jedněte vy s nimi‘ (L 6,31). Podobněformuluje Zlaté pravidlo i muslimský právník a teolog 9. století Ahmad Ibn Hanbal: ‚Co si přeješ pro sebe, přej i druhým, a co nepřejíš, nepřej ani jim.‘ Ačoli základní myšlenka i předpoklad lidské podobnosti a vzájemného uznání jsou stejné, je obsah této formulace silnější. Předněproto, že je pozitivní – říká, jak má člověk jednat –, a za druhé proto, že mu jednání vlastněpřikazuje. Tento na první pohled drobný rozdíl může mít významné praktické důsledky – jinak by totiž mohla platit trefná poznámka Adama Smitha: ‚Aby člověk vyhověl všem pravidlům spravedlnosti, často stačí jen tiše sedět a nic nedělat.‘“ Srov. Sokol, J. *Etika a život*. Pokus o praktickou filozofii. Praha:Vyšehrad 2010, s. 102 a násl. Zlaté pravidlo by v tomto případě mělo znít: „jsi-li zaměstnanec, nakládej s prostředky zaměstnavatele stejně jak bys ty chtěl, aby tví zaměstnanci nakládali s tvými“; z druhé strany, „jsi-li zaměstnavatel, podrobuj své zaměstnance pouze takovým opatřením, která ty bys považoval za přiměřené, byl-li bys na jejich místě“.*
- 10 Uvedené samozřejmě neznamena, že by zaměstnanec např. nemohl v krizové situaci (pro osobní potřebu) použít mobilní telefon svěřený mu zaměstnavatelem k výkonu práce, aby si jím zavolal pomoc atp. Tyto krizové situace jsou však jen výjimkou z pravidla. Pro tyto případy, které nesouvisí přímo s vykonávanou prací (tzn. nedostal-li se zaměstnanec do krizové situace při jejím výkonu), skýtá oporu § 128 odst. 1 ObčZ, který stanoví, že „vlastník je povinen strpět, aby ve stavu nouze nebo v naléhavém veřejném zájmu byla na nezbytnou dobu v nezbytné míře a za náhradu použita jeho věc, nelze-li dosáhnout účelu jinak“, zásadní koncepční rozdíl spočívá v tom, že vzniklý vztah bude občanskoprávní a nikoli pracovněprávní. Srov. *Morávek, J. Průvodce...*, op. cit. sub 1, s. 121, odkaz č. 24.
- 11 Srov. např. *Hart, H. L. A. Pojem práva*. Prostor, 2010, s. 129 až 156; či *Melzer, F. Metodologie nalézání práva*. Úvod do právní argumentace. 1. vydání. Praha:C. H. Beck, 2009, s. 209 a násl.
- 12 Srov. např. *Holländer, P., Holländer, P. Filozofie práva*. Plzeň:Aleš Čeněk, 2006, s. 214.
- 13 Srov. op. cit. sub 2.
- 14 K podmínce závažného důvodu vyplývajícího ze zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele: Pravděpodobně by nebylo účelné a z hlediska racionální aplikace daného ustanovení ani vhodné, kdyby došlo ke striktnímu rozdělení uvedené podmínky na podmínky dvě, tj. a) na podmínku zvláštní povahy činnosti a b) na podmínku závažného důvodu z ní vyplývajícího, kdy by pro možnost postupu podle § 316 odst. 2, 3 ZPr bylo třeba, aby byly obě splněny kumulativně. I když takový závěr je možné na základě standardních výkladových metod z dikce ustanovení učinit, s odkazem na interpretační předpoklad racionálního zákonodávce a s přihlédnutím k obtížím pro aplikační praxi, které by takový výklad přinesl (mimo jiné i s ohledem na to, že by se okruh případů, kdy je postup podle zmíněného ustanovení možný, ještě omezil), a dále částečně s odkazem na interpretační závěry, kterých lze dosáhnout na základě nadstandardních výkladových metod, by to nebylo rozumné. Následně uvedené určitým způsobem obě naznačené podmínky pro účely aplikační praxe

zjednodušuje, spojuje a zobecňuje.

Obecně je činnost zaměstnavatele možné vnímat v širším a v užším smyslu. V širším smyslu se jedná o takovou činnost, resp. předmět činnosti, který je vymezen zaměstnavatelovým předmětem podnikání, živnostenským oprávněním, nebo povahou činnosti obecně. Takto vymezený předmět je však velice široký a obsáhlý a nelze jej z důvodu rozumného uspořádání věcí použít pro účel § 316 odst. 2 ZPr. Vedle činnosti zaměstnavatele v širším smyslu zde však existují i činnosti zaměstnavatele v užším smyslu. Ve své podstatě lze nejlépe toto rozlišování vystihnout tak, že činnost zaměstnavatele v širším smyslu je tvořena souhrnem činností v užším smyslu, které realizují právo zaměstnavatele podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost, tedy činnost zaměstnavatele v širším smyslu. Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele je pak třeba vztahovat k činnosti zaměstnavatele v užším smyslu.

- 15 Z logiky věci plyne, že v případě „přepadové“ kontroly lze zaměstnance informovat až následně.
- 16 Důvodem je fakt, že v rámci kategorie „nutné“ při provádění testu proporcionality je třeba hodnotit objektivně srovnatelné legální prostředky, kdy srovnatelností se míní jak jejich efektivita ve vztahu k dosažení cíle, tak nákladnost a náročnost na straně zaměstnavatele.
- 17 Rovněž by zaměstnavatel měl tímto prostřednictvím splnit informační povinnost podle § 316 odst. 3 ZPr a § 11 OchOsÚ.
- 18 V této souvislosti lze dodat, že pokud je auditem zahrnutým mj. sledování zaměstnanců v právě uvedeném smyslu zjištěno, že zaměstnanci tráví valnou většinu svého pracovního dne jinak než výkonem práce, měl by automaticky další krok a sankční postih směřovat vůči příslušným vedoucím zaměstnancům, kteří jaksi nezpozorovali, že jejich podřízení pracují namísto sjednané doby slabou polovinu.
- 19 V této souvislosti se nabízí citace § 4 odst. 1 nového **občanského zákoníku**: „*Má se za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost jej užívat s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat.*“ – Eliáš, K., Havel, B. Osnova **občanského zákoníku**. Osnova zákona o obchodních korporacích. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 25.
- 20 Podle § 1a ZPr ve znění novely se základními zásadami pracovněprávních vztahů namísto předchozí úpravy v rámci § 13 ZPr míní zejména: „(a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, (b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, (c) spravedlivé odměňování zaměstnance, (d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, (e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“
I když citované vymezení „základních zásad“ pracovněprávních vztahů představuje oproti předchozímu § 13 ZPr určitý posun (ač původní § 13 fakticky zůstal zachován – konkrétně ve spojení s § 1a, 346b a 346c), i tak se ve vztahu k němu lze vyjádřit částečně kriticky. „*Právní principy jsou vůči zásady, regulativní ideje, které představují východiska práva (právního řádu) nebo určitého právního odvětví... mají velký význam zejména v tvorbě práva, použijí se však také při interpretaci práva (zvláště při tzv. teleologickém výkladu) a při aplikaci práva. V případě rozporů mezi principy se postupuje metodou vyvažování, popř. metodou specifikace. Soustava obecných a odvětvových P. pochází dilem již ze starověku..., dilem je vlastní až soudobému demokratickému právu.*“ Srov. Gerloch, A. in Hendrych, D. a kol. Právní slovník. 2. rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2001. V kontextu uvedené charakteristiky je zřejmé, že ne všechna ustanovení v rámci § 1a si mohou nárokovat statut ustanovení vyjadřujícího právní princip, resp. základní zásadu, byť i jen pro část právního odvětví.
Lze souhlasit s tím, že charakteristickým znakem a zásadou pracovního práva, které jej fakticky odlišují od práva občanského, je ochrana zaměstnance jako slabší strany vztahu, jež se realizuje prostřednictvím veřejnoprávních prvků v rámci příslušných právních předpisů, tzn. základní zásadou je ochrana zaměstnance – ostatně pracovní právo bývá označováno jako ochranné zákonodárství. Oproti tomu ve vztahu k zásadě „*uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce*“ a zejména „*řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“ lze vyslovit určitou pochybnost, zejména potud, že dle všeho

mají spíše povahu sumarizace určitých základních práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, jde-li o výkon práce v pracovním poměru.

Pokud jde o konkrétní právní principy, které by měly být vůdčími idejemi i v oblasti pracovního práva, lze odkázat zejména na § 1 až 8 nového **občanského zákoníku** – dle všeho právě tyto zásady, modifikované povahou pracovního práva, tj. zásadou ochrany zaměstnance, by se měly aplikovat i v pracovněprávních vztazích. Závěrem ještě poznámku k zásadám „*spravedlivé odměňování zaměstnance*“ a „*rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*“ – tyto by bylo možné vztáhnout pod dva principy, konkrétně pod zásadu rovnosti, ze které vyplývá rovné zacházení, zákaz diskriminace a stejné odměňování za práci stejné hodnoty, a zásadu výkonu práv v souladu s dobrými mravy. K otázce právních principů v kontextu novely **zákoníku práce** srov. rovněž *Břina, M., Pichrt, J. Nad novelou zákoníku práce. Právní rozhledy, 2011, č. 17.* V souvislosti s tímto článkem lze připojit poznámku učiněnou již na jiném místě (*Morávek, J. Průvodce ochranou..., op. cit. sub 1*). Bylo by vhodnější k vyjádření základních zásad zvolit techniku „vytknutí před závorku“, jak je tomu např. na Slovensku.

21 K novele mj. srov. *Břina, M., Pichrt, J., op. cit. sub 20.*

22 Pokud jde o otázku dovolání se neplatnosti, důvodová zpráva (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, volební období 2010–, tisk č. 411/0) k novele **zákoníku práce** mj. uvádí: „... *Dovolání se neplatnosti právního úkonu je hmotněprávní adresný právní úkon. Jeho účinky nastávají až doručením adresátovi. Dovolání se neplatnosti je perfektní ve chvíli doručení žaloby do dispoziční sféry druhého účastníka (žalovaného), bez ohledu na to, zda tak učiní soud, anebo žalobce sám. Dovolání se neplatnosti může být učiněno mimosoudně prostým dovoláním se neplatnosti. Dovolání se může mít povahu jak obyčejného právního úkonu, tak i žaloby (viz R 50/1985)...*“ V této souvislosti je namístě podotknout, že „*obsah právního úkonu stanoví právní následky, které z právního úkonu mají vzniknout, tj. určení vzniku, změny nebo zániku právního vztahu, příp. práv a povinností, včetně podmínek pro vznik a další rozvoj právních vztahů.*“ – srov. *Fiala, J. in Hendrych, D. a kol., op. cit. sub 21.* Lze tak vyslovit určitou pochybnost o formulaci jak § 18, tak § 19 novelizovaného **ZPr.**

23 Srov. např. *Břina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 35 a násl., s. 79 a násl.*

24 Srov. náleží ÚS sp. zn. **Pl. ÚS 83/06.**

25 K souhlasu subjektu údajů srov. *Morávek, J. Průvodce ochranou..., op. cit. sub 1.*

26 K tomuto blíže srov. *op. cit. sub 2.*