

Vážení,

dovoluje si Vás touto cestou oslovit a zároveň informovat o některých aktuálních skutečnostech, na které by bylo vhodné pamatovat v oblasti pracovního práva.

## OCHRANA SOUKROMÍ A OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTANCŮ

V poslední době je velmi diskutované téma ochrana soukromí zaměstnanců v pracovních vztazích. Přestože se v našem právním systému nejedná o žádnou novinku, dochází aktuálně ke stále častějšímu sankcionování zásahů do soukromí zaměstnanců ze strany inspekce práce, a považujeme proto za nutné Vás o některých nových povinnostech z této oblasti blíže informovat.



Novelou zákona o inspekci práce účinnou od konce července tohoto roku se **rozšiřuje odpovědnost za přestupky a správní delikty fyzických a právnických osob** na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců, kde hrozí pokuta až do výše jednoho milionu korun.

Ochrana osobnosti člověka patří mezi základní lidská práva, proto na ni musíme pamatovat i v pracovních vztazích. Práv z tohoto vyplývajících se zaměstnanec nemůže předem vzdát, a to ani ve dvoustranném právním jednání (například v pracovní smlouvě či obdobných smlouvách).

Stran osobních práv zaměstnance je pak důležité si uvědomit, že zde **nesmí docházet k vyžadování informací**, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a pracovním vztahem. Mezi tyto lze zahrnout například informace o rodinných poměrech, sexuální orientaci, apod.

Podobná pravidla platí i pro získávání informací před vznikem pracovního poměru, kde je kladen důraz především na zásady rovného zacházení pro muže a ženy, rovné pracovní podmínky, apod.

Obdobné zásady platí pro celou EU, kde byla v nedávné době sjednocena a zpřísněna úprava ohledně ochrany osobních údajů mj. v Obecném nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), o němž jsme Vás již informovali v našem předešlém newsletteru. Problematickými mohou být i diskriminační dotazníky, které předkládají mnozí zaměstnavatelé k vyplnění při přijímacích pohovorech.

Mezi citlivou oblastí ochrany soukromí zaměstnance patří také monitorování zaměstnanců, o kterém **musejí být zaměstnanci předem náležitě informováni**. Rozvíjející se technika přinesla možnost zavádět elektronickou poštu na většinu pracovišť, tato však s sebou přináší praktické problémy související s její kontrolou ze strany zaměstnavatele, jenž musí o kontrolním mechanismu zaměstnance vyrozumět.

Stejně problémy přináší i sledování GPS ve služebním automobilu nebo otisky prstů pro docházkové systémy. Dalším způsobem kontroly zaměstnanců je i zavádění kamerových systémů, kde sice právo kontroly pracovních činností zaměstnavatelem existuje, je ovšem nutné opět prokázat, že k takové kontrole je závažný důvod a zaměstnavatel nemá možnost dosáhnout daného účelu jiným způsobem.

Všechny způsoby monitorování musí být nahlášeny na Úřadu pro ochranu osobních údajů s ohledem na požadavky GDPR a musí být upraveny ve vnitřních směrnících.



## PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

K 1. listopadu 2017 vešla v účinnost **novela zákona o specifických zdravotních službách** a spolu s ní i úprava prováděcí vyhlášky. Rádi bychom tak upozornili na nejvýznamnější změny.

Jedno z nových ustanovení ukládá všem praktickým lékařům povinnost provádět na žádost zaměstnavatelů pracovnílékařské prohlídky a vydávat pracovnílékařské posudky.

Nově je zakotvena povinnost zaměstnavatele zajistit lékařskou prohlídku před vznikem nkoliv před uzavřením pracovního poměru a zaměstnavatel hradí náklady na tuto prohlídku vždy, když daný pracovní poměr vznikne. Vstupní lékařská prohlídka pak může být nově realizována i u obvodního lékaře daného uchazeče o zaměstnání (pouze pro práce zařazené do I. kategorie).

Jednou z novinek, kterou zákon dále přináší, je i možnost vzdání se práva na přezkum lékařského posudku, což umožní zkrátit dobu mezi provedením lékařské prohlídky a nástupem do práce. **Sjednoceny budou i lhůty** provádění periodických lékařských prohlídek podle jednotlivých kategorií prací a taktéž bude stanoven termín pro provedení mimořádné lékařské prohlídky po přerušení výkonu práce (např. rodičovská dovolená delší než 6 měsíců). Nově se taktéž mohou výstupní prohlídky provádět i na žádost zaměstnavatele.

## JINÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ NOVINKY

Považujeme za důležité Vás také upozornit na zásadní **nález Ústavního soudu** související s ochranou uchazečů o práci.

Ochrana uchazečů o práci vyplývá zejména z práva Evropské unie a ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie. Ochrana, kterou evropské právo stanoví pro osoby, které se zaměstnavatelem uzavřely pracovní smlouvy či dohodu, se tak vztahuje i na uchazeče o práci, kteří **nejsou se zaměstnavatelem v platném pracovníprávním vztahu**.

Ve světle výše uvedeného nálezu v situaci, kdy se zaměstnavatel rozhodne udělit uchazeči o práci pracovní úkol předtím, než vůbec dojde k uzavření pracovní smlouvy či dohody (tedy bude uchazeč vykonávat práci jen na zkoušku), podléhá osoba uchazeče obdobnému standardu ochrany, jako kdyby pracovní poměr vznikl. Tento poznatek je zásadní především ve vztahu k ochraně zdraví při práci uchazečů a případného odškodnění v případě úrazu, k němuž může dojít při výkonu práce na zkoušku.

## ZÁVĚR

*Pokud by Vás uvedená problematika zajímala podrobněji, nebo byste měli zájem o úpravu či nové sestavení Vašich interních směrnic, případně o detailnější radu ohledně pracovníprávní problematiky, neváhejte se kdykoliv obrátit na naši advokátní kancelář.*