**V Ý K L A D O V Á S T A N O V I S K A A K V (XXVI.),**

**přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve Škoda Auto, a.s. Mladá Boleslav,**

**dne 12. 3. 2019**

**1. SJEDNÁNÍ KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBY A JEJÍ ZMĚNA**

* Někteří členové Kolegia se setkávají s případy, kdy **zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem kratší pracovní dobu** ve smyslu ustanovení § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), **ve skutečnosti ale zaměstnanec vykonává práci na základě dohody se zaměstnavatelem v rozsahu i několikanásobně vyšším** (pracovní doba je sjednána v délce např. 2 hodiny za týden, ale zaměstnanec vykonává práci pravidelně v rozsahu 12 hodin týdně a s tímto rozsahem zaměstnavatel počítá). Práce nad sjednanou kratší pracovní dobu přitom **není do stanovené týdenní pracovní doby prací přesčas** – viz ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP.
* Bez ohledu na rozsah reálně vykonávané práce při posouzení překážek v práci nebo práva zaměstnance na dovolenou **vychází zaměstnavatel z původně sjednaného tzv. pracovního úvazku**. Tuto délku pracovní doby promítne pak rovněž do výpočtu průměrného měsíčního (čistého) výdělku pro účely určení výše odstupného nebo podpory v nezaměstnanosti ze strany Úřadu práce. **Je takový postup zaměstnavatele v souladu se zákonem, nebo se mu může zaměstnanec nějak bránit?**

**Stanovisko**

* Pokud by byl výkon práce zaměstnance nad rámec sjednané kratší pracovní doby **pravidelný a systematický, opakovaně a dlouhodobě by se u zaměstnavatele promítal - byť jen fakticky - do rozvrhu týdenní pracovní doby** (do potřeby zaměstnavatele co do výkonu práce) a zaměstnanec by proti rozdílu skutečně vykonávané práce oproti sjednané kratší pracovní době ničeho nenamítal, lze dle Kolegia usuzovat, že došlo k **ústní nebo konkludentní** (mlčky provedené) **dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o změně obsahu pracovního poměru (pracovní smlouvy) co do délky pracovní doby**. V opačném případě **by byl zaměstnanec opakovaně poškozen** právě při posouzení jeho práva na pracovní volno při překážkách v práci, včetně při dočasné pracovní neschopnosti, práva na dovolenou nebo při výpočtu průměrného měsíčního výdělku, kde je délka týdenní pracovní doby jedním ze základních parametrů. Kdyby vznikla pochybnost o tom, jak zmíněnou „praxi“ vyložit, **je třeba vycházet z ustanovení § 18 ZP o použití výkladu pro zaměstnance nejpříznivějšího**.
* Jak vyplývá z ustanovení § 564 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, mění-li se obsah smlouvy, v tomto případě pracovní, pro kterou předepisuje ZP ve svém ustanovení § 34 odst. 2 písemnou formu, **musí být též její změna provedena písemně. Toliko ústní nebo konkludentní změna délky pracovní doby (pracovní smlouvy) naplňuje skutkovou podstatu přestupku** dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, **s rizikem pokuty od orgánu inspekce práce až do výše 2.000.000 Kč**. To však neznamená, že k ústnímu nebo konkludentnímu právnímu jednání nedošlo (jeho neplatnost totiž nebude u soudu nikdo z účastníků žalovat).

**2. PRACOVNÍ VOLNO PŘI VYŠETŘENÍ NEBO OŠETŘENÍ ZAMĚSTNANCE VE ZDRAVOTNICKÉM ZAŘÍZENÍ**

* Jednou z jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. je jeho **vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, pakliže připadlo do pracovní doby** (nebylo možné ho provést mimo rámec pracovní doby zaměstnance). Zaměstnanec má v té souvislosti **právo na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu**. Pokud bylo vyšetření nebo ošetření provedeno v tzv. **nejbližším zdravotnickém zařízení**, je pracovní volno v celém rozsahu placené a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.
* Nejbližším zdravotnickým zařízením je přitom takové, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, je **nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance** a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout. Kdyby se zaměstnanec nechal vyšetřit nebo ošetřit v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, zaměstnavatel tuto dobu sice omluví a poskytne zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale **náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší nejdéle za dobu, kterou by strávil vyšetřením nebo ošetřením v nejbližším zdravotnickém zařízení**.
* **Jak nahlížet na pojem „nejbližší zdravotnické zařízení“** a tedy na právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu v souvislosti s pracovním volnem **v následujících případech**:
1. V místě svého bydliště a současně pracoviště se zaměstnanci **nedaří z kapacitních důvodů registrovat např. u zubního lékaře** a je nucen registraci provést ve vzdálenějším místě.
2. Zaměstnanec absolvoval v rámci své dočasné pracovní neschopnosti operační zákrok v odborném zdravotnickém zařízení. Po skončení nemoci **musí ale s určitou pravidelností chodit do tohoto zdravotnického zařízení na kontrolu**. Zmíněné zdravotnické zařízení tohoto typu není přitom nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance.

**Stanovisko**

* Podle názoru Kolegia v obou případech **přísluší zaměstnanci po celou dobu pracovního volna náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku** a nutno uvedené situace posoudit jako vyšetření (ošetření) zaměstnance v nejbližším zdravotnickém zařízení. **Nemůže jít k tíži zaměstnance, že se objektivně nemohl k (zubnímu) lékaři registrovat v místě svého bydliště nebo pracoviště** a byl nucen si vyřídit takovou registraci ve vzdálenějším místě. Stejně tak nemůže být na náhradě mzdy nebo platu za pracovní volno krácen pro případ, že kontrola jeho pooperačního stavu je vyžadována výhradně ve zdravotnickém zařízení, kde operační zákrok v době své dočasné pracovní neschopnosti absolvoval, a které není nejblíže jeho bydlišti nebo pracovišti. **Volba zdravotnického zařízení pro tento účel nesmí negativně ovlivnit jeho právo na pracovní volno z jiného důvodu (následné vyšetření)**.
* Jestliže by ale zaměstnanec volil provedení operačního zákroku ve vzdálenějším zdravotnickém zařízení **bez uznání dočasné pracovní neschopnosti** (ambulantně), potom jak pro provedení tohoto ošetření, tak i pro následné kontroly v tomto zařízení bude platit pravidlo, že **náhrada mzdy nebo platu přísluší jen za dobu potřebnou k návštěvě nejbližšího příslušného zdravotnického zařízení.**
* V této souvislosti ovšem nutno poznamenat, že v souladu s ustanovením § 206 odst. 2 ZP je zaměstnanec povinen **prokázat zaměstnavateli existenci překážky v práci,** v daném případě včetně toho, že z kapacitních důvodů na straně lékařů nebo z důvodu nutnosti kontroly pooperačního stavu **musel absolvovat vyšetření či ošetření v příslušném zdravotnickém zařízení**.

**3. REHABILITACE JAKO PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE**

* Ve svém stanovisku ze dne 6. 2. 2013 (č. X./12) se Kolegium vyjádřilo k otázce, **zdali lze rehabilitaci považovat** **za překážku v práci na straně zaměstnance v podobě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení** a zdali je tedy zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za tímto účelem (placené) pracovní volno za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o jiných důležitých osobních překážkách v práci. Přijalo přitom závěr, že pod uvedenou překážku v práci lze podřadit toliko komplexní, periodické nebo kontrolní vyšetření prováděném lékařem pro účely indikování rehabilitace, avšak **rehabilitace jako taková má dle Kolegia již povahu** **léčení**, které je „pouze“ prováděním předchozí indikace lékaře, které realizují nelékařští zdravotničtí pracovníci (např. rehabilitační cvičení, různé vodní procedury, masáže, apod.) a kvůli kterému **nevzniká zaměstnanci automaticky právo na pracovní volno, natožpak pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.
* Nedávno se na internetu objevil odkaz na **(neveřejné) stanovisko Ministerstva zdravotnictví**, které jím bylo vypracováno k žádosti Ministerstva práce a sociálních věcí a ve kterém vyjádřilo následující názory:
	1. S ohledem na znění nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které nekoresponduje se „zdravotnickými“ právními předpisy, **nelze dojít k závěru, že zaměstnanec v případě návštěvy příslušného poskytovatele zdravotních služeb za účelem poskytnutí indikované léčebné rehabilitace nemá nárok na poskytnutí pracovního volna** podle bodu 1 písm. a) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Takový závěr by **zaměstnance krátil v jeho právech**.
	2. Při stávajícím znění nařízení vlády a s ohledem na definici léčebné rehabilitace v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, nelze přijmout jiný závěr, než že **pro potřeby nařízení vlády č. 590/2006 Sb. je třeba léčebnou rehabilitaci podřadit pod pojem „ošetření“**. Pojmy „ošetření a vyšetření“ pro účely nařízení vlády je třeba chápat v rozsahu definice zdravotní péče podle ustanovení § 2 odst. 4 v návaznosti na ustanovení § 5 odst. 2 písm. a) až g) zákona o zdravotních službách.
* Protože stanovisko Ministerstva zdravotnictví **je opačné k dosavadnímu stanovisku Kolegia**, a v článcích na toto téma je proto stanovisko Kolegia označováno za „překonané“, **zabývalo se Kolegium výše popsanou otázkou znovu**.

**Stanovisko**

* **Kolegium nemá důvod na svém původním závěru o povaze rehabilitace cokoliv měnit**. Ačkoliv pracovněprávní ani zdravotnické předpisy nikde nedefinují pojem „vyšetření“, „ošetření“ nebo „léčení“, **z medicinského hlediska mezi nimi existuje podstatný rozdíl, a to zejména co do časové dotace.** Ošetření stejně jako vyšetření je vnímáno jako krátkodobá (v řadě případů i jednorázová) aktivita s předvídaným ukončením (nelze si plést s „ošetřováním“ dle předpisů o nemocenském pojištění). Naopak léčení má dlouhodobý charakter a jde o **systém propracovaných postupů a procedur**. **Rehabilitace je ve své podstatě součást tohoto léčebného procesu** **a nelze ji považovat za ošetření**, a to ani ve smyslu nařízení vlády o jiných důležitých osobních překážkách v práci.
* Podle názoru Kolegia je právě časová dotace jedním ze **zásadních faktorů, ze kterých principiálně vychází výčet překážek v práci dle přílohy k dotyčnému nařízení vlády**. Účelem právní úpravy je zajistit omluvu zaměstnance ze zaměstnání (a případnou úhradu takového pracovního volna zaměstnavatelem) v případech, které znamenají jeho krátkodobý výpadek z výkonu práce, a **nikoliv přenášet na zaměstnavatele jak provozní, tak finanční zátěž spojenou s absencí zaměstnance v případech, kdy nepřítomnost v práci trvá déle (ať už jednorázově, nebo ve svém souhrnu)**.
* Výše uvedené nic nemění na tom, že **zaměstnavatel se může odchýlit ve prospěch zaměstnance a pracovní volno za účelem rehabilitace mu poskytnout** (ať už s náhradou mzdy nebo platu, či bez ní). Může tak učinit i v případě, kdy by zaměstnanci právo na pracovní volno nevzniklo ani podle výše citovaného stanoviska Ministerstva zdravotnictví. Jak totiž jmenované ministerstvo současně poznamenalo, léčebně rehabilitační péči je třeba odlišit od péče o zdraví, kterou poskytují právnické nebo fyzické osoby na základě živnostenského oprávnění (**maserské salony, rehabilitační a kondiční cvičení, apod.). V takovém případě nejde o zdravotní služby, resp. o zdravotní péči**.
* Je vhodné též připomenout, že **v některých specifických případech**, jak uvedlo již stanovisko Kolegia č. X./12, **je léčení rovněž ošetřením, jak je tomu např. u dialýzy**. Takové případy by ale musel určit lékař.

**4. působení tzv. moderních (virtuálních) odborových organizací**

* Členové Kolegia se v praxi začínají v čím dál větší míře **setkávat se vznikem (a případným působením) odborových organizací, které se v některých aspektech významně liší od tradičního fungování odborů**. Jde nejčastěji o odborové organizace, které se označují za „moderní“ a po zaměstnavateli požadují, aby jim **informace nebo podklady k projednání ve smyslu ustanovení § 287 ZP sděloval výhradně přes jejich webovou aplikaci (na internetové rozhraní)**, a to včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele, hospodářských informací, atd. Jakoukoliv jinou formu předání informace nebo projednání mnohdy striktně odmítají. **Elektronicky probíhá též jakákoliv komunikace se zaměstnavatelem nebo se zaměstnanci, které odborová organizace zastupuje** (včetně samotných členů této odborové organizace).
* Vedle toho se lze setkat s **požadavkem takových odborových organizací na úhradu nákladů** spojených s technickým zajištěním zmíněné komunikační platformy, na nájem kanceláře odborové organizace (mimo prostory zaměstnavatele) nebo na vybrané individuální úkony (u předsedy základní organizace, právníka analytika, atd.). To vše s odkazem na ustanovení § 277 ZP o **povinnosti zaměstnavatele vytvořit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti**.

* Může si odborová organizace **diktovat, jakou formou jí budou poskytovány informace nebo podklady k projednání ze strany zaměstnavatele**? Je oprávněný **požadavek odborové organizace na úhradu výše zmíněných nákladů**? A lze vůbec připustit **toliko virtuální působení** odborové organizace u zaměstnavatele?

**Stanovisko**

* Odborová organizace je jedním (a v praxi nejčastějším) ze zástupců zaměstnanců. Pokud splňuje podmínky dle ustanovení § 286 odst. 3 ZP a tedy u zaměstnavatele působí, **vznikají zaměstnavateli vůči odborové organizaci v té souvislosti nemalé povinnosti** – informovat ji o určitých skutečnostech, projednat s ní příslušné záležitosti, v některých věcech hledat s odborovou organizací shodu, protože zákon pro tento účel předepisuje dohodu (souhlas odborové organizace), nebo jí umožnit kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Působení odborové organizace též zakládá její **právo se zaměstnavatelem kolektivně vyjednávat**, přičemž tento proces končí zpravidla uzavřením kolektivní smlouvy, jež dle ustanovení § 23 odst. 1 ZP obsahuje úpravu práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práv nebo povinností smluvních stran této smlouvy.
* Jak se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012, již z obsahu slov „působit u zaměstnavatele“ lze dovodit, že „podstatou takového působení by měla být **aktivní a zvenčí rozpoznatelná činnost odborové organizace, přičemž těžiště takové činnosti by se mělo nacházet přímo u zaměstnavatele**; jinak lze jen stěží rozumně uvažovat o tom, že by odborová organizace mohla náležitě plnit svůj hlavní účel, jímž je obhajoba práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem“. Dle názoru Kolegia lze tedy úspěšně **pochybovat o tom, zdali je možné za odborovou organizaci označit subjekt, který působí u zaměstnavatele pouze virtuálně** a který se v důsledku toho brání komunikaci s účastníky sociálního dialogu (zaměstnavatelem, zaměstnanci i svými členy) jinak než elektronickou cestou. Důkazem toho budiž ostatně fakt, že třeba právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele není takovou „moderní odborovou organizací“ v praxi vůbec využíváno, protože **bez fyzické přítomnosti zástupců odborové organizace (jí určených kontrolních pracovníků) na konkrétním pracovišti zaměstnavatele kontrolu provést ani nejde**. Přitom právě kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel ze strany odborové organizace dle ustanovení § 322 ZP označil např. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů vyhlášeném pod číslem 116/2008) „za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním úkolem odborových organizací a má dlouholetou tradici“. **Anonymita nemůže být podle Kolegia něco, na čem odborová organizace staví svoji podstatu a činnost**.
* ZP ve svém ustanovení § 287 povinuje sice zaměstnavatele, aby odborovou organizaci o určitých skutečnostech informoval nebo s ní některé záležitosti projednal, **nepředepisuje ale v této souvislosti žádnou konkrétní formu**. Je tedy na zaměstnavateli, kterému je povinnost uložena, popř. na jeho domluvě s odborovou organizací, které jsou informace nebo podklady adresovány, aby rozhodl, jakou formu zvolí a jaká forma je pro tento účel vhodná. **Rozhodně neplatí, že by byl zaměstnavatel povinen se podrobit požadavku odborové organizace na zásadně elektronické zasílání těchto informací nebo podkladů,** natožpak na jí označené internetové rozhraní, u kterého nemá zaměstnavatel jistotu, jak funguje a jak je zabezpečeno, že se k informacím nedostane nikdo nepovolaný.
* Co se týče povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 277 ZP, tedy povinnosti „na svůj náklad **vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti**, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady“, jazykovým výkladem stejně jako výkladem co do účelu této povinnosti zaměstnavatele nutno dospět k závěru, že **jde o podmínky pro výkon činnosti odborové organizace přímo u zaměstnavatele (na jeho pracovištích) a náklady s tím spojené**. To odpovídá podstatě působení odborové organizace, jak byla popsána výše. Mimo tento rámec směřuje, a je proto **zcela neopodstatněný, případný požadavek odborové organizace na úhradu nájemného za kancelář mimo prostory zaměstnavatele či dokonce na právní podporu jí poskytovanou** (tím spíše, pokud jde o odborovou organizaci, která se zaštiťuje svojí online podstatou). **Takový požadavek může zaměstnavatel dle názoru Kolegia legitimně odmítnout**.
* V té souvislosti je na místě znovu citovat z výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu, dle kterého „významným faktorem, který bude do značné míry limitující pro rozsah poskytovaných prostor, úroveň jejich vybavení apod., jsou nepochybně **provozní možnosti zaměstnavatele** (kupř. jeho velikost, běžná úroveň vybavení kancelářských prostor zaměstnavatele, prostorové uspořádání pracoviště). Soud přitom může přihlédnout rovněž k **reálným potřebám konkrétní odborové organizace při její činnosti u zaměstnavatele, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, pro který byla založena, k formě a míře jejího působení u zaměstnavatele a její účasti v pracovněprávních vztazích**, k její oblibě u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele apod.“. Jedním z hledisek, které může mít vliv na úsudek soudu o přiměřenosti rozsahu povinnosti zaměstnavatele uvedené v ustanovení § 277 ZP, je „nepochybně to, **zda a v jaké míře (příp. formě) dotčená odborová organizace působí u zaměstnavatele a plní účel, pro který byla založena**“.

**5. členství v podnikové radě evroPské společnosti**

* Dle Směrnice 2001/86/ES, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, členské státy mohou stanovit, že **mezi těmito členy mohou být zástupci odborových svazů, a to i ti, kteří nejsou zaměstnanci zúčastněné společnosti nebo dotyčné dceřiné společnosti nebo závodu**.
* Umožňuje česká legislativa, **aby členem podnikové rady evropské společnosti (SE) byl zástupce zaměstnanců, který není zaměstnancem žádné ze společností, pro které je podniková rada ustavena** a ani není z žádné z nich uvolněn pro výkon funkce zástupce zaměstnanců v tzv. obecném zájmu?

**Stanovisko**

* Zmíněná směrnice byla do českého právního řádu transponována **zákonem č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti**, ve znění pozdějších předpisů. Orgánem, jehož prostřednictvím se zaměstnanci zapojují do evropské společnosti a realizují své právo na informace a projednání, je dle ustanovení § 55 odst. 2 zákona především **výbor**. Zmíněný **zákon přitom nevyužil širšího vymezení v citované směrnici** a ve svém § 56 odst. 1 stanoví, že „výbor zaměstnanců **se skládá ze zaměstnanců evropské společnosti** **volených či jmenovaných z jejich řad** prostřednictvím zástupců zaměstnanců evropské společnosti, popřípadě všemi zaměstnanci evropské společnosti. Funkční období výboru zaměstnanců trvá 5 let.“. **Právní předpis tak spojuje členství ve výboru zásadně s existencí pracovněprávního vztahu v evropské společnosti**.

**6. obsah osobního spisu**

* Podle ustanovení § 312 odst. 1 ZP je zaměstnavatel oprávněn vést **osobní spis zaměstnance**. Osobní spis může přitom obsahovat „**jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu**.“ V dalším odstavci téhož ustanovení vymezuje ZP jiné osoby než samého zaměstnance, které mohou **do jeho osobního spisu nahlížet**. Mezi tyto osoby patří mj. **vedoucí zaměstnanci**, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni.
* V praxi se lze setkat s případy, kdy součástí osobního spisu zaměstnance jsou např. jeho souhlas s prováděním srážek ze mzdy (platu) ve prospěch odborové organizace, písemnosti o provádění exekuce/insolvence, soudní rozhodnutí, údaje o jeho postižených dětech, hypotéce, apod. **Mohou být tyto dokumenty obsaženy v osobním spisu a může do nich tedy nahlížet např. právě nadřízený vedoucí zaměstnanec?**

**Stanovisko**

* Zákon neřeší, jakým konkrétním způsobem může zaměstnavatel osobní spis o zaměstnanci vést, a zaměstnavatelé postupují v tomto případě různě. Na co musí ale pamatovat každý zaměstnavatel, je **ochrana osobních údajů obsažených v dokumentech, které součástí osobního spisu jsou**. Ostatně jak se vyjádřil Úřad pro ochranu osobních údajů ve výroční zprávě o své činnosti za rok 2018, „zákoník práce neuvádí žádnou definici, resp. výčet údajů, které má obsahovat personální spis. Rozsah z právních předpisů je tak možné dovodit. V souladu se zákoníkem práce **může personální spis obsahovat jen písemnosti obsahující osobní údaje, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu, tedy jejichž rozsah je zároveň v souladu s ustanovením § 5 odst. 1 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb.**“, o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, resp. obecného nařízení GDPR.

* Bez ohledu na to, zdali zaměstnavatel vede o zaměstnanci **osobní spis v užším slova smyslu** dle ustanovení 312 odst. 1 ZP, do kterého nepochybně nepatří např. písemnosti týkající se provádění srážek ze mzdy na základě exekuce nebo insolvence či údaje potřebné pro zúčtování daně (pro účely slevy na vyživované dítě, apod.), nebo chápe **personální spis zaměstnance v širším rozsahu** a zmíněné údaje má k němu na jednom místě, právo nadřízeného vedoucího zaměstnance na nahlížení do osobního spisu **nelze (zejména pak v druhém případě) vykládat tak, že by mu zaměstnanec odpovědný za personální věci byl povinen osobní (personální) spis vydat k libovolné dispozici**. Vedoucí musí sdělit a pokud možno též prokázat legitimní účel, pro který hodlá do takového spisu nahlížet (ačkoliv to zákon přímo neuvádí, lze to dovodit z obecných principů ochrany osobních údajů). V návaznosti na tento účel **mu budou předloženy k nahlédnutí dokumenty a doklady odpovídající jen tomuto účelu**.

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt