

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Adam Rýdl

Sledování zaměstnanců

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení (22-KPP)

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. 3. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce, včetně poznámek pod čarou, má 173 541 znaků včetně mezer.

Adam Rýdl

V Praze dne 1.3.2019

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce, panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za jeho vstřícný přístup, připomínky a konzultace při zpracování této práce.

Dále bych chtěl poděkovat členům rodiny, přítelkyni a blízkým přátelům, že mě podporovali a motivovali po celou dobu mého studia.

Jmenovitě děkuji Mgr. Agátě Jansové, za oboustranné sdílení radostí i starostí z našeho dlouhého společného studia a vzájemnou motivaci.

Obsah

Úvod	1
1 Ústavní úroveň	3
1.1 Ústavní limity obecně.....	3
1.2 Práva versus svobody	4
1.3 Pozitivní a negativní status základních práv a svobod	5
1.4 Domáhání se základních práv a svobod	6
1.5 Možnost omezení základních práv a svobod.....	6
1.5.1 Ukládání povinností	7
1.5.2 Meze základních práv a svobod	8
1.5.3 Další podmínky omezování základních práv a svobod	9
1.6 K tématu relevantní základní práva.....	10
1.6.1 Základní právo na ochranu osobnosti a soukromí.....	10
1.6.2 Základní právo vlastnit majetek	11
1.6.3 Listovní tajemství	12
2 Zákonná úroveň spolu s relevantním nařízením EU	14
2.1 Občanský zákoník	14
2.2 GDPR	15
2.3 Návrh zákon o zpracování osobních údajů.....	18
2.4 Zákoník práce	19
2.5 Trestní a správní právo	21
2.6 Příklady aplikace konkrétních právních předpisů	22
2.6.1 Zákoník práce v kombinaci s nařízením GDPR.....	23
2.6.2 Samostatná aplikace zákoníku práce	24
2.6.3 Aplikace samotného nařízení GDPR.....	25
2.6.4 Aplikace občanského zákoníku jako zákona podpůrného.....	26

3	Vybrané způsoby monitoringu zaměstnanců	26
3.1	Kamerové systémy – stacionární.....	27
3.1.1	Kamery bez záznamu	28
3.1.2	Kamery se záznamem.....	29
3.1.3	Atrapy kamer na pracovišti	32
3.1.4	Zvuk a nové technologie uvnitř kamer.....	33
3.2	Sledování vozidel	34
3.2.1	GPS systémy	34
3.2.1.1	GPS systémy mimo automobil – příklad z praxe.....	36
3.2.2	Palubní kamera.....	39
3.3	Monitoring elektronické pošty	40
3.4	Sledování služebních telefonů.....	43
3.5	Sledování internetu.....	45
4	Související judikatura	47
4.1	Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – „ <i>Kasalova pila</i> “	48
4.1.1	Skutkový stav	48
4.1.2	Rozsudek Nejvyššího soudu a jeho hodnocení	49
4.1.3	Ústavní stížnost	52
4.2	Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva – „ <i>Bărbulescu v. Romania</i> “	52
4.2.1	Skutkový stav	53
4.2.2	Rozsudek senátu čtvrté sekce ESLP.....	54
4.2.3	Rozsudek velkého senátu ESLP	55
4.2.4	Význam případu pro budoucí sledování zaměstnanců.....	57
4.3	Srovnání a aktuálnost výše rozebraných rozsudků.....	58
5	Správní dozor sledování a kontroly zaměstnanců	58
5.1	Inspekce práce	58
5.2	Úřad pro ochranu osobních údajů	60

6	Závěr a úvahy de lege ferenda.....	61
6.1	Zhodnocení účinné právní úpravy.....	61
6.2	Článek 88 GDPR – oznamovací povinnost.....	61
6.3	Osvěta zaměstnanců	63
6.4	Atrapy kamer.....	64
6.5	Závěr.....	64
	Seznam použitých zdrojů	67
	Neperiodická literatura.....	67
	Dokumenty	67
	Odborné články	68
	Rozhodovací praxe zahraničních soudů	69
	Rozhodovací praxe českých soudů a úřadů.....	69
	Právní předpisy.....	70
	Právní předpisy – zahraniční	70
	Internetové zdroje.....	71
	Seznam zkratk.....	72
	Přílohy	73
	Abstrakt	76
	Klíčová slova.....	76
	Abstract	77
	Keywords	77

Úvod

Fenomén monitoringu zaměstnanců prochází v posledních letech zásadním vývojem ve dvou úrovních, které tvoří určitým způsobem spojené nádoby. První pomyslnou úrovní je vývoj techniky, což má za následek zlevňování nástrojů monitoringu a v návaznosti na to možnost užití méně nápadných až plíživých způsobů monitorování, které jsou již ze své podstaty pro soukromí zaměstnanců nebezpečnější, nežli způsoby používané dříve. Druhou úrovní je celková nálada ve společnosti, co se ochrany soukromí týče, a z ní vycházející legislativní změny a vývojem procházející rozhodovací praxe soudů. Spojené nádoby vidím v tom, že čím dostupnější a méně nápadné bude pro zaměstnavatele vstupování do soukromí zaměstnance, tím více si zaměstnanci budou své soukromí chránit a pojem soukromí tak bude celospolečensky významnější, na což bude přirozeně reagovat svým vývojem i rozhodovací praxe soudů, kterou budou v budoucnu pravděpodobně následovat legislativní změny.

Téma monitoringu zaměstnanců bylo zpracováno již několikrát, v těchto pracích však není reflektována nová judikatura Evropského soudu pro lidská práva, která náhled na zásah do soukromí zaměstnanců mění a zpřísňuje. Proto budu v této práci nahlížet na problematiku monitoringu zaměstnanců vcelku striktně. Jinými slovy svobody zaměstnance pojmu poněkud extenzivněji oproti restriktivnímu pojetí práv zaměstnavatele. Tento přístup volím z důvodu přesvědčení, že faktické silnější postavení zaměstnavatele musí být vyváжено výraznou ochranou zaměstnance. Pro zákonodárce (potažmo soudy nalézající právo) je nepochybně složité udržet jazýček pomyslných vah v absolutní rovnováze, vzhledem k tomu jsem názoru, že pokud se váhy vychýlí mírně na stranu zaměstnance, je takový stav přijatelnější než stav opačný. Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že téma není vyčerpané a s přihlédnutím k jeho vývoji je další zpracování přínosné.

Ze začátku uchopím téma poněkud ze široka, budu se detailně věnovat rozboru ústavní úrovně této problematiky a vysvětlím, z jakých ústavních základů je nutno při úvahách nad monitorováním zaměstnanců vycházet. Pozornost bude věnována jak negativnímu a pozitivnímu statusu základních práv a svobod, tak také možnosti jejich omezení. Dále budou rozebrána konkrétní základní práva a svobody, které se tématu přímo dotýkají. Důvodem širší této kapitoly bude demonstrovat vztah základních práv zaměstnavatele se základními svobodami zaměstnance a z toho vycházející princip proporcionality, který je při poměrování jednotlivých základních práv a svobod stěžejní a bude se prolínat celou prací. Dále se budu věnovat rozboru relevantních právních předpisů na úrovni zákona spolu s předpisy evropskými.

V této kapitole bude reflektována také změna právní úpravy ochrany osobních údajů vstupem obecného nařízení GDPR v účinnost v květnu roku 2018. Do této kapitoly zařadím také modelové případy aplikace jednotlivých relevantních právních předpisů na rozebíranou problematiku.

Dále bude pozornost zaměřena ke konkrétním způsobům provádění monitoringu zaměstnanců kamerovými systémy, monitorováním vozidel, elektronické pošty, telefonů a internetu. To vše s důrazem na vymezení hranice, kdy je princip proporcionality překročen a uvedený monitoring se stává nelegálním. Na konkrétní způsoby monitoringu naváží kapitolou, kde rozeberu, okomentuji a částečně také porovnáím dva v podstatě podobné, ale přesto plynutím času odlišné judikáty. Záměrně je vybrán rozsudek českého Nejvyššího soudu staršího data a nedávný rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva. Právě z porovnání těchto dvou rozhodnutí vrcholných soudů bude dobře vidět, jaký trend u monitoringu zaměstnanců v posledních letech převládá. Toto konkrétní rozhodnutí Nejvyššího soudu je sice v pracích týkajících se tématu monitoringu zaměstnanců poměrně hojně rozebíráno, ale dle mého názoru se k němu staví většina autorů příliš nekriticky a jen popisuje názor soudu. V této kapitole jej tedy podrobím kritickému zamyšlení ve smyslu jeho aktuálnosti či překonanosti.

Vzhledem k celistvosti zpracování tématu zařadím kratší kapitolu, kde obecně rozeberu správní dozor nad monitoringem zaměstnanců a popíšu novelu zákona o inspekci práce z července 2017, která bez nadsázky rozvázala úřadům inspekce práce ruce. Práci zakončím zhodnocením současného stavu a úvahami de lege ferenda.

V práci budou užity tři odlišné termíny, jde o monitoring, sledování a kontrolu. Pojem monitoring je užit ve smyslu nadmnožiny sledování i kontroly a kryje tak oba tyto pojmy. Sledováním je myšlena činnost dle §316 odst. 2 ZP, kontrolou činnost dle §316 odst. 1 ZP. Toto teoretické rozdělení názvosloví pokládám za důležité z hlediska přesnosti vyjadřování.

Právní předpisy relevantní k tématu monitoringu zaměstnanců

Považuji za vhodné začít tuto práci částí, ve které se budu věnovat relevantním právním předpisům, a to podle klíče právní síly od silnějšího právního předpisu ke slabšímu. Monitorování zaměstnance zaměstnavatelem v rámci pracovněprávního vztahu je ve výsledku specifickým případem ochrany osobnosti člověka a sledování osob jako takových. Není tedy ničím překvapivým, že základy problematiky ochrany osobnosti člověka a jeho soukromí jsou po zkušenostech s minulým nedemokratickým režimem řešeny již na té nejvyšší, ústavní úrovni, která je doplněna řadou mezinárodních smluv, které mají v souladu s článkem 10 Ústavy, v případě rozporu se zákonem, přednost. Monitorování zaměstnanců je dále konkretizováno a rozvedeno do větších podrobností na úrovni zákonů, a to soukromého i veřejného práva, které se opírají o ústavní základ.

1 Ústavní úroveň

1.1 Ústavní limity obecně

Ústavní základy pro ochranu osobnosti zaměstnance a jeho soukromí nalezneme v rámci ústavního pořádku nejen v Ústavě samotné, kde je obsažen základ, tedy princip legální licence a enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí, ale také v dalších rovinách. První rovinou je Listina základních práv a svobod, která tvoří explicitně, dle článků 3 a 112 Ústavy, součást ústavního pořádku. Druhou rovinu tvoří vyhlášené a ratifikované mezinárodní smlouvy o základních lidských právech a svobodách, kterými je Česká republika vázána, a to na základě nálezu Ústavního soudu ze dne 25. června 2002 (účinnost 6. září 2002). V tomto nálezu se Ústavní soud vyjádřil následovně: „(...) rozsah pojmu ústavního pořádku nelze vyložit toliko s ohledem na ustanovení čl. 112 odst. 1 Ústavy, nýbrž i vzhledem k ustanovení čl. 1 odst. 2 Ústavy, a do jeho rámce zahrnout i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách.“¹ V nálezu zmíněný článek 1 odstavec 2 Ústavy hovoří o tom, že Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva.² Tento druhý odstavec byl do článku 1 Ústavy doplněn až zákonem č. 395/2001 Sb., který byl přijat v říjnu roku 2001 a účinnosti nabyl dne 1. června 2002. Když se srovnají data zmíněné novely Ústavy a nálezu Ústavního soudu, je zjevné, že mu tato novela dala možnost k rozšíření pojmu ústavní

¹ Nález č. 403/2002 Sb., Ústavního soudu ze dne 25. června 2002 ve věci návrhu na zrušení § 5 odst. 1 věty druhé a § 8 odst. 3 věty druhé zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů, VII.

² Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, Čl. 1

pořádek navzdory článku 112 Ústavy, který byl do té doby chápán jako taxativní výčet. Ústavní soud tedy s jistotou považuje základní práva a svobody garantované v mezinárodních smlouvách o lidských právech za tak důležité, že je tímto nálezem zařadil do ústavního pořádku, což podtrhuje význam těchto mezinárodních smluv.

K rovině ústavních limitů, obsažených v Listině, je třeba zmínit zvláštní význam jejich ustanovení. Tvůrci Listiny základních práv a svobod v roce 1991 považovali tato základní práva a svobody za tak důležité, že je nadřadili všem ostatním ústavním zákonům, ač sama Listina byla uvozena také „pouze“ Ústavním zákonem. K vysvětlení tohoto jevu poslouží drobný historický exkurz v ústavní síle Listiny základních práv a svobod. Listina měla v letech 1991–1993 nadústavní charakter. Tato nadústavnost byla dána tím, že Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým byla Listina základních práv a svobod dne 8.2.1991 uvozena, ve svém úvodním paragrafu určil podmínku, že všechny ostatní Ústavní zákony musí být v souladu s Listinou základních práv a svobod³, čímž ji vybavil až do roku 1993 jistým nadústavním charakterem. Se vznikem samostatné České republiky byla Listina základních práv a svobod znovu vyhlášena Ústavním zákonem č. 2/1993 Sb., ale obdobné ustanovení, jako v roce 1991, zde již chybělo-dle mého názoru z důvodu nekonceptnosti nadústavní síly právního předpisu.

Tolik k důležitosti a právní síle ustanovení Listiny a mezinárodních smluv o základních lidských právech a svobodách, které upravují mimo jiných základních práv a svobod také k tématu relevantní a dále více rozpracované právo na ochranu osobnosti, právo na soukromí a listovní tajemství. Pro správné porozumění termínům užitých v následujících kapitolách je třeba nejprve vysvětlit několikrát teoretické dělení základních práv a svobod.

1.2 Práva versus svobody

První teoretické rozdělení se týká otázky, zda jde o právo nebo svobodu. Listina toto rozdělení neposkytuje a s pojmy právo a svoboda pracuje jako s totožnými stejně, jako i část teoretiků. Oproti tomu Pavlíček je toho názoru, že rozdíl mezi právem a svobodou spočívá v tom, že právo je zpravidla chápáno jako subjektivní právo jednotlivce vůči státu. Jednotlivec má tedy nárok, aby stát jeho práva zaručil a blíže upravil na úrovni zákona. Svoboda je zpravidla chápána tak, že jde o určitou sféru autonomie člověka, do které nemá nikdo zasahovat vyjma

³ Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, § 1.

případů, kdy je k tomu subjekt, který do svobody jednotlivce zasahuje, zmocněn zákonem a zásah probíhá v limitech Ústavy.⁴

1.3 Pozitivní a negativní status základních práv a svobod

Další teoretické rozdělení spočívá v otázce, jestli se jedná o pozitivní či negativní práva a svobody, což do jisté míry souvisí s předchozím teoretickým rozdělením na práva versus svobody. Jak uvádí Pavlíček, hlavní rozdíl mezi pozitivním a negativním statutem je v tom, jestli dostává subjekt té, které svobody nebo práva od státu pozitivní, tedy aktivní plnění, na které má právní nárok, nebo jestli se musí stát pouze zdržet zásahů do určitého statusu člověka⁵.

Negativní status je typický hlavně pro vyjádření svobody člověka ve státě, a tedy jeho nezávislosti na státu. Stát se poskytnutím takové svobody dobrovolně sebeomezuje ve prospěch člověka. Pavlíček jako příklad uvádí část prvního dodatku k Ústavě USA z roku 1791, kde se mluví o tom, že kongres nesmí vydat zákony, které zavedou konkrétní náboženství nebo zakáží svobodu vyznání a také nesmí zákonem omezit svobodu slova a tisku. Jako příklad z Listiny uvádí čl. 12 odst. 1 o nedotknutelnosti obydlí. Že se stát musí zdržet do těchto svobod zdržet ale neplatí absolutně. Přímo v Listině může být dána možnost omezit tyto svobody zákonem.⁶

Základní práva poskytnutá člověku v Listině mají zpravidla pozitivní status a jak bylo již řečeno, vyznačují se tím, že nestačí, aby se stát zdržel zásahů, ale je třeba, aby poskytl konkrétní plnění, určité právo zaručil a poskytl mu ochranu. U pozitivního práva daného člověku je tedy stát povinen toto právo zabezpečit, a to tak, aby do tohoto práva nebylo zasahováno nejen státem samotným, ale ani subjekty odlišnými od státu. K tomu stát vytváří právní řád, jinými slovy objektivní právo, kde stanoví, kdo určitá práva má a jakým způsobem se jich může domáhat. Výsledkem poskytování ochrany základním lidským právům daných Listinou jsou takzvaná veřejná subjektivní práva, která může jejich nositel uplatňovat nejen vůči státu a jeho orgánům, ale také vůči dalším subjektům odlišným od státu.⁷ Prostřednictvím zákonů, které taková veřejná subjektivní práva poskytují, je zaručena a garantována ochrana určitého základního práva.

⁴ PAVLÍČEK, Václav. Ústavní právo a státověda. Praha: Leges, 2011. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-90-5, str. 478.

⁵ PAVLÍČEK, Václav. Ústavní právo a státověda. Praha: Leges, 2011. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-90-5, str. 476.

⁶ Tamtéž, str 476.

⁷ Tamtéž, str 476.

1.4 Domáhání se základních práv a svobod

Poslední teoretické dělení se týká možnosti domáhat se základních práv a svobod před soudy přímo z Listiny, tedy odkazem na ni nebo naopak možnosti domáhat se jich pouze v mezích zákonů, které ustanovení Listiny provedou. Přímo z Listiny se lze domáhat práv daných člověku v hlavě druhé, která jsou tedy bezprostředně vymahatelná, ale u některých z těchto práv může Listina delegovat na zákon úpravu podmínek pro jejich uplatnění nebo určit další podmínky pro jejich výkon.⁸ Další hlavy Listiny obsahují práva, kterých se lze domáhat přímo s odkazem na Listinu s výjimkou ustanovení článku 41 Listiny, který upravuje taxativní výčet práv, kterých se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které ta, která ustanovení provádějí.⁹ Jedná se například o článek 26, tedy svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a právo na podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti.¹⁰

1.5 Možnost omezení základních práv a svobod

Před tím, než budou níže rozebrána s tématem související základní práva je vzhledem k jejich možnému konfliktu, který je de facto částečně tématem této práce nutné vysvětlit, jakými prostředky a za jakých okolností je možné tato práva omezovat. Většina základních práv poskytnutých a garantovaných člověku v Listině není (a již z podstaty věci nemůže být) neomezitelná. V případě, že by tomu tak hypoteticky bylo, nastala by neřešitelná situace v případě kolize dvou základních práv, stojících v určitém konkrétním skutkovém případě proti sobě. Omezit základní práva a svobody lze za kumulativního splnění podmínek na základě článku 4 Listiny.¹¹

Základní práva lze z hlediska ústavního pořádku omezovat dvěma způsoby. Omezení může být přímé, tedy vyplývat přímo z ústavního pořádku tak, že autor Listiny omezení určitých práv zákonem přímo nepředpokládá, nebo tak, že přidává k jednotlivým právům účely,

⁸ PAVLÍČEK, Václav. Ústavní právo a státopráva. Praha: Leges, 2011. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-90-5, str. 503.

⁹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Čl. 41.

¹⁰ Tamtéž, Čl. 26.

¹¹ (1) *Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.*

(2) *Meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou základních práv a svobod (dále jen „Listina“) upraveny pouze zákonem.*

(3) *Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.*

(4) *Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena. (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Čl. 4.)*

kvůli kterým může být to, které právo zákonem omezeno. Oproti tomu o nepřímé omezení se jedná tam, kde Listina přímo předpokládá omezení určitého práva zákonem.¹²

V článku 4 Listiny je tedy, jak je vidět výše, stanoveno několik podmínek k možnosti omezení základních práv. Až za kumulativního splnění všech těchto podmínek lze základní práva omezit.

1.5.1 Ukládání povinností

První odstavec v poznámce pod čarou uvedeného ustanovení Listiny hovoří o možnosti ukládání povinností, které lze také vyjádřit jako omezování určitých základních práv a svobod, které v důsledku uložení zákonné povinnosti není možné vykonávat vůbec, nebo jen omezeně.

Základním požadavkem tohoto odstavce je ukládání povinností adresátům základních práv a svobod pouze na základě zákona. Takový zákon může být v souladu s ustanovením článků 78 a 79 Ústavy v detailech rozveden podzákonnými předpisy. Takové rozvedení musí být zásadně na základě a v mezích zákona, nikdy vedle zákona, dále musí reflektovat účel zákona, který rozvádí a nesmí jím být určen definiční znak povinnosti, tedy povinnost, kterou zákon nepředpokládá.¹³ Pokud by bylo takto podzákonným předpisem učiněno, jednalo by se o úpravu, která by byla v rozporu s ústavním pořádkem, což již bylo Ústavním soudem v jeho nálezech vysloveno.¹⁴

Dalším požadavkem je zachování základních práv a svobod při ukládání povinností. Tento požadavek zde ale, jak je již naznačeno výše, nepůsobí absolutně. Důvodem je nutnost interpretace základních práv a svobod navzájem a jejich poměření se zákonem ukládanou povinností v duchu testu proporcionality.¹⁵ Povinnosti uložené na základě tohoto ustanovení musí být tedy takové, aby se jimi zasahovalo do základních práv a svobod jednotlivce v souladu s ústavním pořádkem jako celkem, tedy přiměřeně. Nelze tedy uložit takovou zákonnou povinnost, která by porušovala přiměřenost, tedy zasahovala do sféry určitého základního práva

¹²WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 124.

¹³WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 126.

¹⁴Viz nálezy Ústavního soudu spůsobové značky: Pl. ÚS 45/2000 a Pl. ÚS 3/95.

¹⁵Jaká kritéria obsahuje test proporcionality vyjádřil Ústavní soud ve svém nálezu Pl.ÚS 4/94, publikovaném ve sbírce zákonů pod číslem 214/1994 Sb.: „Prvním je kritérium vhodnosti, tj. odpověď na otázku, zdali institut, umožňující určité základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaný cíl (ochranu jiného základního práva) (...) Druhým kritériem poměrování základních práv a svobod je kritérium potřebnosti, spočívající v porovnávání legislativního prostředku, omezujícího základní právo resp. svobodu, s jinými opatřeními, umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práv a svobod.(...) Třetím kritériem je porovnání závažnosti obou v kolizi stojících základních práv.“

či svobody za únosnou hranici, vytyčenou právě testem proporcionality, a to ani ve prospěch jiného základního práva či svobody.¹⁶

Ukládáním povinnosti nemusí jít vždy o zasahování a omezování určitého speciálně upraveného základního práva či svobody. Kromě speciálně upravených práv a svobod najdeme v Listině také právo na soukromí jako takové. Právo na soukromí, dále rozvedené níže, a upravené v článku 10 Listiny, je tedy jakousi sběrnou klauzulí, zajišťující adresátu základních práv a svobod ochranu i v tom prostoru, kam ostatní speciální základní práva a svobody nedopadají. Právo na soukromí slouží krom jiného také k vyplnění mezer, které jsou mezi speciálními základními právy a svobodami, a je vnímáno jako subsidiární všeobecné právo, zajišťující a ochraňující svobodu jednotlivce jako takovou.¹⁷

1.5.2 Meze základních práv a svobod

V odstavci 2 článku 4 v poznámce pod čarou uvedeného ustanovení Listiny se ústavodárce zabývá problematikou omezování základních práv a svobod, tedy tím, jaké meze lze následně po účinnosti Listiny určit základním právům a svobodám. Omezena mohou být ta základní práva, u kterých je jejich budoucí omezení Listinou předvídáno ať už s vypočtením důvodů, k jejichž účelu lze základní práva omezovat, nebo prostým zmocněním. Pro stanovení mezí platí takzvaná výhrada zákona, lze tedy omezovat pouze formou zákona, jak je již rozebráno výše u ukládání povinností.

Důvody pro omezení základních práv mohou být dány přímo Listinou taxativně, jak je tomu například v článku 14, upravujícím svobodu pohybu a pobytu. V odstavci 1 tohoto článku je tato svoboda zaručena, zatímco v odstavci 3 jsou dány důvody, pro které lze stanovit této zaručené svobodě meze, nebo může být možnost omezení dána bez výpočtu důvodů, ke kterým má sloužit. Příkladem tohoto je článek 44 Listiny, kde je stanoveno, že příslušníkům určitého povolání mohou být určitá práva omezena a nejsou již uvedeny důvody, pro které se tak může stát. Praktický rozdíl a důsledek mezi těmito dvěma cestami k omezení základních práv je evidentní. Zatímco takzvaná kvalifikovaná výhrada zákona nedává zákonodárci příliš velký prostor pro úvahy nad omezením základních práv, prostá výhrada zákona dává zákonodárci o

¹⁶ WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 127.

¹⁷ WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 126.

poznání širší prostor pro omezování.¹⁸ Praktickým vyústěním tedy je, že čím důležitější je základní právo, tím spíše bude pro zákonodárce jeho omezení složitější a tím spíše se zde uplatní kvalifikovaná výhrada zákona.

Pro lepší představu pokládám za vhodné uvést v poznámce pod čarou článek 14 odstavec 3 Listiny¹⁹, kde jsou dány důvody pro omezení pohybu a pobytu. Jak je z ustanovení Listiny patrné, důvody pro omezení svobody pohybu a pobytu jsou velice často formulovány neurčitými právními pojmy, jako je například veřejný pořádek. Nejedná se tedy o doslova stanovené přesně definované důvody, a to proto, že možnost zákonodárce reagovat na pro společnost potenciálně nebezpečné jevy by byla v podstatě nulová.

1.5.3 Další podmínky omezování základních práv a svobod

V posledních dvou odstavcích článku 4 Listiny je zakotven zaprvé požadavek, aby když už k omezování základních práv a svobod dojde, byla omezována ve všech případech splňujících podmínky stejnou měrou. Tedy platila pro všechny případy splňující určité podmínky stejně. Zadruhé je zde požadavek, aby bylo při omezování základních práv a svobod dbáno na šetření jejich podstaty a smyslu, a dále aby nebylo omezení zneužito k jinému účelu, než ke kterému bylo stanoveno.

K prvnímu požadavku je třeba dodat, že se v podstatě jedná o jeden z aspektů rovnosti před zákonem, tedy zákazu diskriminace v omezování základních práv a svobod. Účelem je tedy, aby nedocházelo k účelovému omezování základních práv a svobod pouze určitým osobám nebo skupinám osob. Výjimku tvoří článek 44 Listiny, kde je vypočten okruh příslušníků určitých profesí (například soudců), kterým je možno omezit určitá základní práva a svobody právě na základě příslušnosti k této profesi. U tohoto článku je ale možné nalézt věcné a ústavně konformní odůvodnění, tedy smysl účelu omezení toho, kterého základního práva nebo svobody.²⁰

Druhý požadavek zajišťuje, že bude zákonodárce při omezování základních práv a svobod dbát jejich smyslu a podstaty, a již učiněné omezení poté nezneužije k jiným účelům,

¹⁸WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 128.

¹⁹ *Tyto svobody mohou být omezeny zákonem, jestliže je to nevyhnutelné pro bezpečnost státu, udržení veřejného pořádku, ochranu zdraví nebo ochranu práv a svobod druhých a na vymezených územích též z důvodu ochrany přírody.* (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Čl. 14 odst. 3.)

²⁰ WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 130.

než ke kterým bylo stanoveno. Jak říká Wagnerová ve svém komentáři k Listině, jde o jakousi nejzazší mez k omezení základních práv a svobod, za kterou nelze jít v žádném případě, což ale neznamená, že je omezení, které půjde až na tuto hranici, možné v každém případě. Dále dodává, že nalezení smyslu a podstaty určitého základního práva či svobody není vždy jednoduché a je zásadně vždy třeba tento smysl a podstatu posuzovat vzhledem k jednotlivci, a zabývat se tím, jestli bylo omezované právo každému jednotlivci zachováno alespoň v následné omezené podobě. V případě, že by tomu tak nebylo a základní právo či svoboda vzhledem k určitému jednotlivci vymizela, bylo by takové omezení ústavně nekonformní.²¹

1.6 K tématu relevantní základní práva

Po teoretickém výkladu potřebném pro pochopení fungování základních práv a svobod, jejich vzájemného prolínání a relativně časté protichůdnosti mezi sebou, je možno rozebrat k tématu relevantní základní práva, jimiž je právo na ochranu osobnosti a soukromí, právo vlastnit majetek a listovní tajemství.

1.6.1 Základní právo na ochranu osobnosti a soukromí

Právo na ochranu osobnosti a právo na ochranu jejího soukromí je bezesporu ústavním základem pro ochranu zaměstnance před monitoringem jako takovým. V Listině je toto základní právo upraveno v článku 7 odstavci 1 a dále rozvedeno v článku 10. Článek 7 Listiny je teorií chápán jako obecný základ pro ochranu totožnosti, duševní a fyzické autonomie člověka. Z tohoto důvodu jsou práva zakotvená dále v Listině, včetně článku 10, ve vztahu speciality k článku 7 odstavci 1 a mají tedy aplikační přednost.²² Z článku 7 se tématu týká pouze odstavec 1²³. Upravuje obecně nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. Oproti tomu článek 2, který upravuje zákaz mučení, krutého a nelidského zacházení a ponižující tresty není k tématu relevantní.

Pro úplnost a správnou představu o vztahu těchto dvou článků uvádím v poznámce pod čarou také článek 10²⁴, který je, jak již bylo řečeno, k článku 7 v poměru speciality a má proto

²¹WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 131.

²²PAVLÍČEK, Václav. *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář*. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd. Praha: Linde, 1999. *Zákony s poznámkami* (Linde). ISBN 80-7201-170-7, str. 76.

²³*Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.*

²⁴(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.

aplikační přednost, de facto tedy rozšiřuje a upřesňuje ochranu vycházející z článku 7, kde je stanovena obecně.

K danému tématu je relevantní odstavec 2 článku 10, kterým je dán ústavní základ pro ochranu soukromí. Formulace je zde velice široká, a tak se nelze domnívat, že soukromí lze definovat taxativním výčtem toho, co je soukromí. Dle mého názoru jde v tomto případě o neuzavřenou skupinu společenských vztahů a interakcí mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které se můžou plynutím času, a zejména technologickým vývojem měnit a zpříšňovat. Jinými slovy to, co dnes není teorií či praxí považováno za soukromí se může plynutím času soukromím stát. Beze sporu ale je, že právě tento článek Listiny pokládá ústavní základ ochrany zaměstnanců před monitoringem ze strany zaměstnavatele, a to i do budoucna, protože díky své obecnosti se vztahuje i na dosud neznámé technologické postupy sledování zaměstnanců. Jako u většiny základních práv lze právo na ochranu soukromí a zásahů do něj limitovat a omezit, jak je rozebráno výše. V konkrétním případě monitoringu zaměstnanců bude příčinou k omezování základního práva na ochranu před zásahy do soukromí jiné základní právo zaměstnavatele, jehož ochrana v konkrétním případě převáží nad ochranou soukromí zaměstnance, jak je blíže rozebráno níže.

1.6.2 Základní právo vlastnit majetek

Dalším relevantním základním právem deklarovaným výslovně Listinou, které je třeba zmínit, je právo vlastnit majetek uvedené v článku 11 Listiny. Nutnost zmínit toto právo pramení z častého střetu základního práva vlastnit majetek (a ochrany podstaty tohoto práva zaměstnavatele) se základním právem zaměstnance na soukromí. Tato dvě základní práva se velice často dostávají do konfliktu a je nutné je v konkrétních případech podrobit testu proporcionality a rozhodnout, které základní právo v tom, kterém případě převažuje a bude mu tak poskytnuta ochrana na úkor jiného základního práva druhé strany.

Jak plyne přímo ustanovení Listiny: „*Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu*“²⁵. Je tedy třeba si uvědomit, že právo zaměstnavatele na ochranu jeho vlastnictví je stejně, jako právo zaměstnanců na ochranu jejich soukromí, ústavní úrovně a síly. Tato dvě práva přichází do konfliktu ve chvíli, kdy se zaměstnavatel snaží ochránit své vlastnictví před domnělým zneužíváním zaměstnancem tím, že kontroluje či sleduje, jak s jeho

(3) Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

²⁵ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Čl. 11.

vlastnictvím zaměstnanec nakládá. Zde přichází na řadu již několikrát zmiňovaný test proporcionality a porovnává se legitimita zásahu zaměstnavatele do soukromí zaměstnance, odůvodněná například ochranou výrobních prostředků svěřených zaměstnanci k výrobnímu procesu, s právem zaměstnance na soukromí. Tento proces je velice citlivý a je třeba vzít do úvahy veškeré drobné nuance konkrétních případů. Beze sporu je, že výsledkem musí být stav, kdy se příslušná autorita²⁶ přikloní k jednomu či druhému základnímu právu. Stav, kdy nebude ani jedno z předmětných základních práv upřednostněno, je dle mého názoru nežádoucí z důvodu právní jistoty zúčastněných stran.

Dále je třeba zmínit ustanovení odstavce 3 článku 11 Listiny, kde je stanoveno: „*Vlastnictví zavazuje. Nesmí být zneužito na újmu práv druhých anebo v rozporu se zákonem chráněnými obecnými zájmy.*“²⁷ Toto ustanovení tedy dává prostor zákonodárci, aby na úrovni zákona určil, jaký obecný zájem bude chráněn oproti vlastnickému právu. V návaznosti na téma této práce půjde o zákonnou úpravu ochrany zaměstnance před monitoringem ze strany zaměstnavatele, domněle legitimovaným ochranou jeho vlastnictví.

1.6.3 Listovní tajemství

Listina upravuje listovní tajemství v článku 13. Jde o konkretizaci článku 10 Listiny, kde je již de facto listovní tajemství implicitně upraveno, protože jde bez pochyb o projev člověka požívající ochrany, jako jeho soukromí. Mezi neoprávněné porušení listovního tajemství jakýmkoliv subjektem a neoprávněný zásah do soukromí lze dát dle mého názoru rovnítko, a to nezávisle na tom, zdali je subjekt porušující listovní tajemství subjektem veřejného či soukromého práva, tedy stát či zaměstnavatel. Domnívám se, že speciální úprava listovního tajemství v článku 13 Listiny se zde nachází z důvodu praxe minulého režimu, kdy bylo porušování tohoto základního práva běžné. Tak lze vysvětlit počinání ústavodárce, který toto základní právo uvedl výslovně.

Tato část týkající se listovního tajemství je zařazena převážně z důvodu, že se jedná o zaměstnavateli hojně porušované právo zaměstnanců v průběhu výkonu zaměstnání. V poslední době, kdy probíhá veškerá komunikace na elektronické bázi, jde nejvíce o monitoring emailové korespondence, která také spadá pod ochranu komunikační svobody

²⁶ například Státní úřad inspekce práce, Úřad pro ochranu osobních údajů, věcně a místně příslušný soud, případně v nejzazším případě Ústavní soud.

²⁷ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb, Čl. 11

(neboli listovního tajemství, pakliže je osobního rázu). Považuji tedy za nezbytné upozornit na explicitní ústavní základ ochrany listovního tajemství.

Není bez zajímavosti, že na tento ústavní základ navazuje i trestněprávní úprava. V §182 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku je upravena skutková podstata trestného činu porušení tajemství dopravovaných zpráv. Tato skutková podstata se v souladu se zákonem č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim vztahuje potenciálně i na zaměstnavatele jako právnickou osobu. Zaměstnavatel se tedy může porušováním komunikační svobody svých zaměstnanců dopustit i trestného činu. Ač není trestněprávní rovina tématem této práce, považuji za vhodné upozornit, že v souladu s trestněprávní teorií je samozřejmě třeba dalších atributů, například určité intenzity porušení listovního tajemství, tedy nikoliv každé porušení listovního tajemství zaměstnavatelem bude zároveň trestným činem.

Listina v článku 13 výslovně stanoví, že „*nikdo nesmí porušovat listovní tajemství.*“²⁸ Úprava listovního tajemství na úrovni zákona tedy vychází především z pozitivní povinnosti státu zajistit, že ani osoby soukromého práva nebudou listovní tajemství porušovat. Ze strany státu tedy není dostačující se pouze zdržet zásahů do listovního tajemství, ale musí stanovit taková pravidla, která zamezí třetím stranám toto právo porušovat.²⁹

Navazujíc na pozitivní povinnost státu upravit možnost legitimních zásahů do komunikační svobody jednotlivce (často zaměstnance) na úrovni zákona je Wagnerová toho názoru, že tato úprava není dostatečná a tak ponechává prostor pro její porušování. Dále se vyjadřuje k hrubým rysům případů, kdy by šlo uvažovat o legitimním narušení komunikační svobody. Jako příklady uvádí shromažďování dat o uskutečněných hovorech operátorem pouze pro účely jejich vyúčtování a dodává, že jejich shromažďování pouze pro marketingové účely by bylo nepochybně nelegitimním zásahem do základních práv jednotlivce. Dále nastiňuje jako legitimní zásah do komunikační svobody přiměřenou kontrolu ze strany zaměstnavatele, zda zaměstnanci nenadužívají pracovní telefon.³⁰

²⁸ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb, Čl. 13.

²⁹ WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 343.

³⁰ WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, str. 344

2 Zákonná úroveň spolu s relevantním nařízením EU

Jak je již uvedeno výše a vyplývá z ústavního pořádku, zákonodárce má nejen negativní povinnost zdržet se zásahů do soukromí člověka, ale i pozitivní povinnost stanovit taková pravidla, aby do jeho soukromí nemohla zasahovat ani žádná třetí strana. Tuto pozitivní povinnost stát vykonává prostřednictvím moci zákonodárné ve formě vydávání zákonů, a to jak v rovině práva soukromého, tak i veřejného. K tématu sledování zaměstnanců jsou relevantními zákony občanský zákoník, obecné nařízení Evropského parlamentu a Rady o ochraně osobních údajů známé pod zkratkou GDPR a zákoník práce. Z důvodu pochopení kontinuity právní úpravy v této oblasti stojí za zmínku také (v době odevzdání práce) stále účinný, nicméně obsolentní zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, který bude v dohledné době zrušen novým zákonem o zpracování osobních údajů, který se v době vypracovávání práce nachází ve finální fázi legislativního procesu. Následující podkapitoly jsou tedy věnovány rozsahu, v jakém se výše zmíněné zákony vztahují na problematiku monitoringu zaměstnanců, včetně několika příkladů jejich aplikace v návaznosti na konkrétní podobu sledování či kontroly zaměstnance zaměstnavatelem.

2.1 Občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, je koncepčně vystavěn na přirozenoprávním principu, jak je mimo jiné dobře vidět na generální klauzuli ochrany soukromí. Z toho důvodu je v něm obsažená úprava ochrany osobnosti člověka, včetně jeho soukromí, pojata poměrně široce, a je jí věnován celý oddíl 6, čítající bezmála 40 paragrafů. Posun přirozenoprávním směrem lze dobře demonstrovat srovnáním s již překonaným soukromoprávním kodexem z minulého století, kde bylo takovéto úpravy obsaženo o poznání méně. Oddíl 6 občanského zákoníku se dále po ustanoveních obecných dělí na dalších 5 pododdílů, upravujících obecně jednotlivé aspekty ochrany osobnosti a soukromí. K tématu práce se váže především pododdíl 2, nesoucí název *podoba a soukromí*.

Mezi obecnými ustanoveními, konkrétně v § 81, se nachází generální klauzule ochrany osobnosti.³¹ Tato generální klauzule ochrany osobnosti člověka je, co se jeho soukromí týče,

³¹(1) *Chráněna je osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého.*

(2) *Ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 81).*

rozvedena dále v §86 občanského zákoníku³². Vzhledem k tomu, že občanský zákoník působí v oblasti monitoringu zaměstnanců spíše podpůrně, nerozvádí ochranu zaměstnance jako takového do přílišných detailů a nechává toto na zákonech, které mají vzhledem k této problematice postavení předpisů obecných a speciálních. Obecným předpisem ochrany soukromí je nařízení GDPR a speciální zákon upravující soukromí zaměstnanců je zákoník práce. Úprava konkrétních oblastí v občanském zákoníku do přílišných podrobností by mohla být na škodu z důvodu, že by mohlo dojít k situaci, kdy by nebyl nechán dostatečný prostor speciální úpravě.

Z ustanovení § 86 občanského zákoníku tedy vychází, že zasahovat do soukromí jiného, natož z něj pořizovat záznamy, je možné jen se svolením této osoby, pokud k tomuto zásahu není zákonný důvod, který poskytuje například zákoník práce či nařízení GDPR. Ustanovení §86 hovoří o „*sledování soukromého života*“, k tomu je třeba podotknout, že i na pracovišti jsou určité oblasti soukromým životem zaměstnance, které je třeba chránit. Občanský zákoník v následujících několika paragrafech udává obecné důvody možnosti zasahování do soukromí, které se sledování zaměstnanců přímo netýkají, poskytují ale základ pro speciální úpravu, která jde v mezích těchto obecných ustanovení. Jde o situace, kdy není třeba souhlasu osoby, které je do soukromí zasahováno. Prvním případem je situace, kdy je záznam pořízen pro ochranu jiných práv nebo právem chráněných zájmů a zadruhé, když inkriminovaná osoba vystoupí veřejně ve věci veřejného zájmu.

Poslední ustanovení občanského zákoníku relevantní k zásahům do soukromí, které považuji za vhodné zmínit, je §90. Zde je stanovena obecná podmínka, že ani zákonný důvod k zásahu do soukromí nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka. Tedy jinými slovy řečeno, zákonné důvody není možné zneužívat a pomocí nich zacházet za přirozené oprávněné zájmy toho, o čí soukromí se jedná.

2.2 GDPR

Oficiálním názvem tohoto evropského předpisu je Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES,

³²*Nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod. Zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit. Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 86)*

dále jen GDPR. V této podkapitole je nejprve nastíněn rozdíl mezi právní úpravou dosavadní a GDPR, co se k tématu relevantních ustanovení týče, a dále popsáno, v jakých typových případech bude hrát nařízení GDPR roli při monitorování zaměstnanců zaměstnavateli.

Nařízení GDPR 25. května 2018 de facto nahradilo zákon o ochraně osobních údajů³³ a je tak relevantním obecným právním předpisem co se ochrany osobních údajů týče, tedy i pro ochranu zaměstnanců před monitoringem ze strany zaměstnavatelů³⁴. Ač panovala zejména krátce před účinností GDPR obava, jak moc se ochrana soukromí jako taková změní, domnívám se, že změny nejsou zásadní ani v obecné rovině, ani v souvislosti se sledováním zaměstnanců. Myšlenku podobnosti a kontinuity stávající a nové právní úpravy si lze ověřit srovnáním dosavadního zákona o ochraně osobních údajů a nařízení GDPR, které je provedeno níže.

GDPR bylo přijato z několika důvodů, které jsou patrné již z recitálu nařízení. Jsou jimi především reakce na technologický pokrok, jinými slovy zastaralost dosavadní směrnice z roku 1995³⁵, a nutnost vyřešit nejednotnost právní úpravy, vztahující se k ochraně soukromí na úrovni jednotlivých unijních států. Jak je již naznačeno výše, GDPR úpravu ochrany soukromí, co se principů týče, nijak zásadně nemění. V recitálu je deklarována kontinuita nové právní úpravy s předešlou směrnicí, která byla Českou republikou transponována, a to například v článku 9, kde se hovoří o tom, že cíle a zásady předešlé směrnice stále platí.³⁶

V České republice se transpozice výše zmiňované směrnice z roku 1995 vydařila patrně velice dobře, což je vidět z následujícího srovnání základních definic zákona 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a nařízení GDPR. Tyto definice jsou dále důležité pro správné pochopení toho, kdy se bude nařízení GDPR vztahovat na monitoring zaměstnanců zaměstnavateli, protože nezpracovává-li zaměstnavatel při monitoringu svého zaměstnance jeho osobní údaje, GDPR se na tuto problematiku vztahovat nebude.

³³ V době vypracování diplomové práce je v účinnosti jak nařízení GDPR (po 25. květnu 2018), tak i zákon 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, který bude ale v dohledné době zrušen novým zákonem o ochraně osobních údajů. Tento nový zákon o ochraně osobních údajů se nachází ve finální fázi legislativního procesu a bude upravovat pouze vybranou problematiku, u které GDPR nechalo jednotlivým státům volnost. Problematiky sledování zaměstnanců se nový zákon o ochraně osobních údajů týkat nebude, takže relevantním předpisem zůstane pouze GDPR.

³⁴ Jak je rozebráno v následujících podkapitolách, nařízení GDPR se nevztahuje na všechny druhy monitoringu zaměstnanců ale jen na ty, při kterých dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnance (převážně sledování zaměstnance ve smyslu §316 odst. 2 ZP).

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.

³⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Text s významem pro EHP), 32016R0679).

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů:

„a) osobním údajem jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu,“³⁷

„e) 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,“³⁸

Nařízení GDPR:

„1) „osobními údaji“ veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě (dále jen „subjekt údajů“); identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby;³⁹

„2) „zpracováním“ jakákoliv operace nebo soubor operací s osobními údaji nebo soubory osobních údajů, který je prováděn pomocí či bez pomoci automatizovaných postupů, jako je shromáždění, zaznamenání, uspořádání, strukturování, uložení, přizpůsobení nebo pozměnění, vyhledání, nahlédnutí, použití, zpřístupnění přenosem, šíření nebo jakékoliv jiné zpřístupnění, seřazení či zkombinování, omezení, výmaz nebo zničení;⁴⁰

Jak je patrné ze srovnání, jsou tyto definice velice podobné. Jsou-li tedy zaměstnanci podrobeni takovému monitoringu, u kterého jsou jejich osobní údaje zaměstnavatelem zpracovávány, stává se zaměstnavatel správcem v duchu nařízení GDPR a toto nařízení se tak na takovou jeho činnost vztahuje. V tomto případě musí zaměstnavatel jako správce osobních

³⁷ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, § 4.

³⁸ Tamtéž.

³⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, čl. 4, odst. 1).

⁴⁰ Tamtéž, odst. 2).

údajů krom jiného⁴¹ dodržovat zásady zpracování osobních údajů a zákonnost zpracování, vypočtené v člancích 5 a 6 GDPR. Dozor nad takovou činností zaměstnavatele jako správce osobních údajů tak spadá dle čl. 51 GDPR do kompetence dozorového úřadu, kterým je v České republice Úřadu pro ochranu osobních údajů, a v souvislosti s nedodržováním povinností správce mu také hrozí sankce, uvedené v článku 83 a následujících GDPR. Příkladem takového zpracování osobních údajů zaměstnavatelem je sledování zaměstnanců kamerovým systémem se záznamem. Pokud by zde záznam pořizován nebyl, nařízení GDPR by se na takové sledování nevztahovalo z důvodu, že by nedocházelo k samotnému zpracování, jak je definováno v čl. 4 odst. 2.

2.3 Návrh zákon o zpracování osobních údajů

Jak již bylo uvedeno shora v poznámce pod čarou Zákon č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů se stal účinností GDPR vzhledem k tématu sledování zaměstnanců v podstatě obsolentním. V dohledné době bude zrušen a nahrazen novým zákonem o zpracování osobních údajů, který je jako sněmovní tisk 138 ve finální fázi legislativního procesu⁴² a v ustanovení §65 zákon 101/2000 Sb. zrušuje. Jak je patrné z předchozí podkapitoly, nařízení GDPR v rámci sjednocení právní úpravy ve všech státech EU přebírá značnou část problematiky dosavadního zákona o ochraně osobních údajů. Z tohoto důvodu je vzhledem k přímé použitelnosti a obecné závaznosti nařízení jako formy evropské legislativy nepřijatelné upravovat stejnou problematiku odlišně formou zákona. GDPR však připouští, a v některých pasážích explicitně předvídá, aby byla konkrétní problematika upravena národní legislativou. V některých případech je stát povinen upravit určitou problematiku na národní úrovni, jinde může pravidla daná GDPR rozvést do větších detailů, jinde má dokonce možnost zavést úpravu odlišnou.

Tématu monitoringu zaměstnanců se týká možnost rozvést nařízení GDPR do větších detailů. V článku 88 GDPR je uvedeno:

„Členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, zejména za účelem nábory, plnění pracovní smlouvy včetně plnění povinností stanovených zákonem nebo kolektivními smlouvami, řízení, plánování

⁴¹ Požadavky zákoníku práce vztahující se k legálnímu monitoringu zaměstnanců.

⁴²Fázi legislativního procesu a finální znění možno dohledat online na: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?t=139&o=8>.

*a organizace práce, za účelem zajištění rovnosti a rozmanitosti na pracovišti, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ochrany majetku zaměstnavatele nebo majetku zákazníka, dále za účelem individuálního a kolektivního výkonu a požívání práv a výhod spojených se zaměstnáním a za účelem ukončení zaměstnaneckého poměru.*⁴³

Návrh nového zákona o zpracování osobních údajů ale takovou úpravu vzhledem k jeho důvodové zprávě nezavede. Důvodová zpráva k možnosti dané článkem 88 GDPR uvádí: „*čl. 88, umožňující bližší pravidla při zpracování osobních údajů zaměstnanců: Návrh zákona novou úpravu nezavádí.*“⁴⁴. Z výše uvedeného plyne, že nový zákon o zpracování osobních údajů, pokud projde legislativním procesem v současné podobě, nebude k tématu monitoringu zaměstnanců relevantní. Jistě nelze vyloučit jeho případné novely, prostřednictvím kterých v budoucnu zákonodárce využije možnosti dané článkem 88 GDPR a problematiku zpracování osobních údajů zaměstnanců při jejich monitoringu zaměstnavateli upraví. Za současného stavu ale zůstávají obecné předpisy pro zpracování osobních údajů zaměstnance při jeho kontrole či sledování totožné s jakýmkoliv jiným zpracováním osobních údajů dle nařízení GDPR.

2.4 Zákoník práce

Zvláštním zákonem v oblasti kontroly a sledování zaměstnanců je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Úpravě kontroly a sledování zaměstnanců se věnuje hlava VIII, která obsahuje pouze jeden paragraf a nese název *majetek zaměstnavatele, soukromí zaměstnance, nesouvisející informace*. Jedná se o § 316, ve kterém jsou vzhledem k tématu práce podstatné první tři odstavce. Poslední čtvrtý odstavec upravuje, jaké informace nesmí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, není tedy relevantní. První tři odstavce § 316 považuji za vhodné, pro ucelený pohled na problematiku, vzhledem k jejich důležitosti uvést v poznámce pod čarou⁴⁵ a následně k nim podat stručný výklad.

⁴³Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Text s významem pro EHP), 32016R0679, čl. 88

⁴⁴Návrh zákona o zpracování osobních údajů včetně důvodové zprávy, str. 50. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=138&CT1=0>.

⁴⁵(1) *Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.*

(2) *Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele 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.*

(3) *Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 316.)*

Zprvu je třeba upozornit na kogentní charakter všech tří odstavců, s výjimkou části odstavce prvního. Od těchto ustanovení zákoníku práce se tedy domluvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nelze odchýlit a upravit si vzájemné právní vztahy takříkajíc po svém.⁴⁶ Výjimkou z jinak kogentní úpravy tohoto paragrafu je část odstavce prvního, který je z pohledu teorie relativně kogentním ustanovením.⁴⁷ Tato úprava zákoníku práce se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, na jaké bázi je jejich vztah k zaměstnavateli založen, vztahuje se tedy i na zaměstnance vykonávající u zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr, tedy dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.⁴⁸

První odstavec míří na ochranu majetkových práv zaměstnavatele, tedy jak je již uvedeno výše, jedná se v podstatě o provedení základního práva zaměstnavatele vlastnit majetek a ochraňovat ho dle článku 11 Listiny. Zaměstnanec je tedy povinen zdržet se takového využití jemu svěřených výrobních a pracovních prostředků, ke kterému mu zaměstnavatel nedal svolení a zároveň je nepotřebuje k výkonu zaměstnání. Logickým pokračováním tohoto ustanovení je možnost zaměstnavatele kontrolovat dodržování zákazu z věty první, čímž je v určité míře oprávněn zasahovat do soukromí zaměstnance. Tyto zásahy do soukromí zaměstnance v podobě kontroly ale nejsou nechány na libovůli zaměstnavatele, a předpoklady pro dlouhodobější sledování, které na jednorázovou kontrolu často navazuje jsou stanoveny v dalších odstavcích, které v podstatě rozšiřují požadavky na monitoring zaměstnanců, vyplývající z obecného nařízení GDPR, pakliže se v konkrétním případě toto nařízení aplikuje. Jestliže se toto nařízení neaplikuje, představují samostatnou speciální úpravu, rozšiřující ustanovení občanského zákoníku o ochraně soukromí, který působí v oblasti sledování zaměstnanců podpůrně.

Z odstavce druhého a contrario vyplývá, že zaměstnance lze sledovat pouze pokud k tomu má zaměstnavatel závažný důvod, který spočívá ve zvláštní povaze jeho činnosti. Pod těmito neurčitými právními pojmy si lze představit situace, kdy je nezbytné omezit soukromí zaměstnance jeho sledováním-například z důvodu bezpečnosti, tedy ochrany života nebo zdraví (ať už zaměstnance nebo jiných osob). Zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele ale nelze

⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 4a.

⁴⁷ŠTEFKO, Martin. § 316 [Majetek zaměstnavatele; soukromí zaměstnance; nesouvisející informace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1239. ISBN 978-80-7400-290-8

⁴⁸MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy. 2017, č. 17, s. 573-581.

vykládat příliš restriktivně, a tedy vztahovat ji pouze na provozy extrémně nebezpečné, jako je například provoz jaderné elektrárny.⁴⁹ S takovýmto restriktivním výkladem by se nebylo možné ztotožnit, protože by dle mého názoru představoval přílišný zásah do základního práva zaměstnavatele ochraňovat svůj majetek, a to z důvodu, že kdyby byl takový výklad doveden do důsledku, neměl by možnost sledovat zaměstnance téměř žádný zaměstnavatel, je tak třeba přiznat zvláštní povahu činnosti i zaměstnavatelům, kde je potřeba ochrany jejich oprávněných zájmů objektivně legitimní. Na druhou stranu zde nelze postupovat benevolentně a vztahovat zvláštní povahu činnosti na příliš velkou množinu zaměstnavatelů. Tím by došlo k neoprávněnému zásahu do soukromí zaměstnanců.

Jestliže je sledování zaměstnance přípustné podle předchozího odstavce, potom odstavec třetí ukládá zaměstnavateli povinnost zaměstnance o jeho sledování informovat. Pro takové informování není zákonem požadována žádná speciální forma, ale je nutné, aby byla taková informace zaměstnanci adresně sdělena a ten ji plně porozuměl. Je tedy na zaměstnavateli, jakou formu informování zvolí. V úvahu připadá například rozesílání elektronickou poštou na pracovní emailové adresy zaměstnanců, úprava řádně vyhlášeným a zveřejněným vnitřním předpisem, se kterým se má zaměstnanec povinnost seznámit anebo informaci zaměstnanci předat ústně či písemně. Obsahem takového sdělení bude především rozsah sledování, tedy jeho časový rámeček, jaké pracovní povinnosti v kterých prostorách budou sledovány a dále jakým technologickým způsobem bude sledování probíhat. Zaměstnavatel je povinen takovou informaci zaměstnanci sdělit zpravidla před započítáním otevřeného sledování. Pokud jde o sledování skryté, musí být informace o takovém sledování zaměstnanci sdělena bez zbytečného odkladu po ukončení takového sledování.⁵⁰

2.5 Trestní a správní právo

Jak je uvedeno v úvodu kapitoly pojednávající o ústavní rovině ochrany osobnosti a jejího soukromí, je tato problematika po zkušenosti s minulým režimem brána velice vážně. Je tedy logické, že zákonodárce zakotvil určité aspekty ochrany soukromí i do trestního práva. Ve zvláštní části trestního zákoníku je této problematice věnován díl, který obsahuje celkem pět skutkových podstat a nese název *trestné činy proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a*

⁴⁹ŠTEFKO, Martin. § 316 [Majetek zaměstnavatele; soukromí zaměstnance; nesouvisející informace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1239. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁵⁰MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy. 2017, č. 17, s. 573-581.

listovního tajemství. Z tohoto dílu je k tématu relevantní pouze jedna skutková podstata, uvedená v § 182, porušení tajemství dopravovaných zpráv, především odstavec 2. V praxi může nastat situace, kdy zaměstnavatel (obchodní korporace) v úmyslu způsobit zaměstnanci škodu, nebo opatřit si neoprávněný prospěch, odposlechne prostřednictvím jiného zaměstnance soukromou zprávu a takové tajemství využije nebo jej prozradí, přičemž nezáleží na tom, jestli byla zpráva podána telefonem, mailem nebo například poštou.⁵¹ V takovém případě je třeba vzít v potaz také zákon o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim. Takové chování zaměstnance, který zprávu jménem zaměstnavatele využil, by mohlo být přičitatelné zaměstnavateli, tedy obchodní korporaci. Neoprávněný monitoring zaměstnanců může mít tedy v krajních případech i trestněprávní konsekvence.

Posledním odvětvím práva, které se bude v určitých případech dotýkat problematiky monitoringu zaměstnanců, je správní právo. Bude tomu tak nejčastěji v případech výkonu správního dozoru orgánem veřejné správy. Jak je rozebráno níže, těmito orgány jsou Státní úřad inspekce práce (respektive oblastní inspektoráty práce) a Úřad pro ochranu osobních údajů, které povedou se zaměstnavateli, kteří nedodrželi povinnosti jim plynoucí z příslušných předpisů, správní řízení. Takové správní řízení se bude ve většině případů, kdy zaměstnavatel s rozhodnutím správního úřadu nesouhlasí, přesouvat na správní soudy a pokračovat ve správním soudnictví, kde bude o případném nedodržení povinností zaměstnavatele při sledování svých zaměstnanců a případných sankcích dále rozhodováno.

2.6 Příklady aplikace konkrétních právních předpisů

Jak je popsáno výše, na monitoring zaměstnanců se vztahují převážně tři právní předpisy, vypustíme-li pro tento případ správní a trestní právo, které se v určitých případech může k problematice monitoringu zaměstnanců také vázat. Je důležité vyjasnit, kdy se bude jaký ze zmíněných předpisů aplikovat, případně jaké předpisy se budou aplikovat souběžně. Typickým případem u sledování bude aplikace zákoníku práce společně s nařízením GDPR, jak je popsáno v podkapitole níže. Typickým případem u kontroly bude aplikace samotného zákoníku práce a jsou také případy, kdy se teoreticky podpůrně použije obecné ustanovení občanského zákoníku.

⁵¹Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, § 182 odst. 2.

2.6.1 Zákoník práce v kombinaci s nařízením GDPR

Tato podkapitola je zařazena na první místo z důvodu, že aplikace zákoníku práce v kombinaci s nařízením na ochranu osobních údajů GDPR se v praxi sledování vyskytuje nejčastěji. Co tedy musí být splněno, aby taková aplikační situace nastala? Musí nastat situace, kdy je zvolený způsob sledování nikoliv jednorázový, tedy nejedná se od ad hoc kontrolu, ale má spíše soustavnější charakter a při jeho výkonu dochází zároveň ke zpracování osobních údajů ve smyslu nařízení GDPR.

Půjde tedy typicky o kamerové systémy, které sledují zaměstnance na pracovišti, a pořizují z takového sledování záznam nebo o sledování počítače zaměstnance, ze kterého se uchovává záznam, případně nahrávaný odposlech jeho hovorů. Ve všech těchto případech jsou splněny výše zmíněné podmínky, tedy trvalejší ráz a zpracování osobních údajů. Z důvodu, že se v těchto případech aplikuje kromě zákoníku práce i nařízení GDPR, je třeba dodržet nejen požadavky zákoníku práce, ale postupovat také v souladu se všemi požadavky nařízení GDPR, které se vztahuje na zaměstnavatele, jako na správce osobních údajů.

Pro zákonné zpracování osobních údajů platí, že je třeba splnit jednu z podmínek vypočtených v článku 6 GDPR. V obecné rovině, odhlédnuto od sledování zaměstnanců, bude nejčastěji uplatňovanou podmínkou pro zpracování osobních údajů udělení souhlasu subjektem údajů. Při sledování zaměstnanců by tomu tak být nemělo, vzhledem k důvodné pochybnosti o svobodě poskytnutého souhlasu. Při sledování zaměstnanců budou, mimo často sporného poskytnutí svobodného souhlasu, uplatňovány další dvě podmínky. První z nich je: *„zpracování je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje“*⁵², tedy pokud je zaměstnavateli dána jiným právním předpisem zákonná povinnost své zaměstnance sledovat. Druhou podmínkou, která bude pravděpodobně pokrývat většinu případů, je: *„zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany, kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů, zejména pokud je subjektem údajů dítě.“*⁵³ Tato podmínka tedy dopadá například na situace, kdy zaměstnavatel sleduje zaměstnance z důvodu ochrany svého majetku a zároveň splňuje předpoklady §316 zákoníku práce.

Na závěr této podkapitoly je praktické upozornit na významný rozdíl mezi dosavadní a novou právní úpravou. Stále platný, ale obsolentní zákon 101/2000 Sb., o ochraně osobních

⁵² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, čl. 6 odst. c.

⁵³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, čl. 6 odst. f.

údajů upravoval na rozdíl od účinného nařízení GDPR takzvanou oznamovací povinností. Do účinnosti nařízení GDPR tak muselo být téměř každé zpracování osobních údajů, nejen co se sledování zaměstnanců týče, oznámeno Úřadu pro ochranu osobních údajů. Nařízení GDPR takovou povinnost správce osobních údajů nepřebírá a oznamovací povinnost v něm zakotvena není. Nechává tak více zodpovědnosti na samotném správci osobních údajů, který musí být schopen prokázat, že zpracování, které provádí, je zákonné.

2.6.2 Samostatná aplikace zákoníku práce

V situaci, kdy při monitoringu zaměstnavatel nezpracovává osobní údaje svých zaměstnanců ve smyslu nařízení GDPR, se na něj ustanovení tohoto nařízení nepoužijí, a aplikuje se pouze úprava zákoníku práce. Příklady z praxe jsou uvedeny záměrně tytéž, na kterých byla demonstrována aplikace obou zmíněných předpisů současně, u každého ale bude jedna podstatná odlišnost, a tou je právě uchovávání záznamu z takového sledování.

Půjde tedy například o sledování zaměstnanců na pracovišti kamerovým systémem, který neuchovává záznam, a tedy slouží pouze ke sledování v reálném čase, dále například sledování počítače zaměstnance v reálném čase bez možnosti pořizování záznamu z takového sledování, a nakonec již zmíněný odposlech hovorů bez toho, aby se takový hovor nahrával.

V situacích, kdy bude aplikován pouze zákoník práce, je třeba rozlišovat mezi kontrolou a sledováním zaměstnance. Pakliže zaměstnavatel zpracovává osobní údaje zaměstnance, tak již z podstaty věci půjde ve většině případů o sledování dlouhodobější, nikoliv kontrolu. Předmětem tohoto rozlišení je, zdali se aplikuje §316 odstavec 1 ZP nebo jestli se aplikuje §316 odstavec 2 a 3 ZP. Toto rozlišení je důležité zejména z toho důvodu, že se zásadně liší povinnosti zaměstnavatele v jednotlivých případech.

S odkazem na §316 odstavec 1 je třeba zmínit, že zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zdali zaměstnanec nevyužívá pracovních prostředků pro své osobní účely. Tedy pakliže zaměstnavatel provede zpravidla časově omezenou kontrolu svého zaměstnance, aplikuje se odstavec první a to za předpokladu, že zaměstnavatel *nepodrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci*.⁵⁴ Zaměstnavatel tak není povinen prokazovat závažný důvod, spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, který by ho legitimoval k určitému dlouhodobějšímu narušení soukromí svých

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 316 odst. 2

zaměstnanců. V literatuře je jako příklad nahodilé kontroly uvedeno nahlédnutí zaměstnavatele do knihy jízd, taková kontrola nespadá pod úpravu §316 odstavce 2 a 3.⁵⁵

Naopak má-li kontrola zaměstnanců trvalejší charakter, může se stát sledováním a aplikuje se úprava §316 odstavce 2 a 3 a tím vznikají zaměstnavateli další povinnosti. Jak je již výše uvedeno, zaměstnavatel je povinen prokázat závažný důvod, spočívající ve zvláštní povaze své činnosti a musí o takovém sledování zaměstnance informovat. Z těchto důvodů je tedy důležité rozlišovat mezi trvalejším sledováním zaměstnanců a kontrolami prováděnými zaměstnavatelem.

2.6.3 Aplikace samotného nařízení GDPR

V praxi dochází k situacím, kdy se na konkrétní případy sledování nebude vztahovat zákoník práce, ale pouze nařízení GDPR, což s sebou přináší rozdílná práva i povinnosti jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Půjde o taková zařízení, která pořizují záznam z určitého úseku pracoviště, tedy zpracovávají osobní údaje zaměstnanců, ale zároveň nejde o sledování ve smyslu §316 odstavce 2 ZP ani o kontrolu ve smyslu §316 odst. 1 ZP. Jak je již uvedeno výše, aby se jednalo o sledování zaměstnanců ve smyslu §316 odstavce 2 ZP, musí jít o systematickou, dlouhodobější činnost zaměstnavatele. V tomto případě se zaměstnanec naopak stane sledovaným například z důvodu, že se ocitne ve sledované zóně. Jako příklad lze uvést kameru umístěnou ve skladu nebezpečných látek, kam si zaměstnanci nepravdělně chodí pro tyto nebezpečné látky, které potřebují k výkonu práce. Primárně je zde sledován sklad nebezpečného materiálu a zaměstnanec se na takový záznam dostane v podstatě mimoděk. Příkladem lze dále uvést docházkové systémy a v literatuře se lze setkat i s názorem, že dalším praktickým příkladem, na který se aplikuje pouze nařízení GDPR, je takzvaný *mystery shopping*, pokud je z něj tedy pořizován záznam.⁵⁶

Jakmile je aplikováno na určité zpracování osobních údajů nařízení GDPR, je třeba, aby správci těchto údajů svědčil k jejich zpracování právní titul, obsažený v článku 6 tohoto nařízení. V článku 6 je několik titulů, na základě kterých bude v konkrétních případech možno osobní údaje zpracovávat. Jedná se o čl. 6 odst. 1 písm. c), tedy jestliže má správce povinnost osobní údaje zpracovávat. Zde se bude jednat například o zaznamenání pracovní doby docházkovým systémem. Dále čl. 6 odst. 1 písm. b), tedy problematika týkající se například

⁵⁵ MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy. 2017, č. 17, s. 573-581

⁵⁶ NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. Právní rozhledy. 2015, č. 7, s. 229-236.

zpracovávání údajů v souvislosti s pracovními smlouvami a mzdami. Dále čl. 6 odst. 1 písm. f), tedy pokud je takové zpracování nutné pro ochranu práv správce nebo jiné osoby nebo jejich oprávněných zájmů. Takovým případem je ochrana majetku zaměstnavatele a v souvislosti s ní instalované kamery vně objektu, které zabírají například zaměstnance, jak jde po směně vyhodit odpad. Posledním relevantním titulem uvedeným v čl. 6 odst. 1 písm. a) je souhlas zaměstnance. V těchto případech se neaplikuje kogentní úprava zákoníku práce, která souhlas s neoprávněným sledováním nepřipouští. Takový souhlas může být v pracovněprávním vztahu problémem zejména z důvodu jeho možného vynucování. Zaměstnanec může být k poskytnutí tohoto souhlasu se zpracováním jeho osobních údajů veden obavou z reakce zaměstnavatele, pokud poskytnout souhlas odmítne.⁵⁷

2.6.4 Aplikace občanského zákoníku jako zákona podpůrného

V některých případech bude možné podpůrné použití občanského zákoníku, konkrétně §90, který zastřešuje celou problematiku monitoringu zaměstnanců. Primárně nespadá-li takový monitoring do režimu nařízení GDPR, a to z důvodu, že toto nařízení samo o sobě stojí na velice podobných principech, jako je ten níže popsáný.⁵⁸ Toto ustanovení obsahuje obecné pravidlo, že i když je dán zákonný důvod k zásahu do soukromí, v tomto případě ke sledování zaměstnance v souladu s ustanovením §316 zákoníku práce, nesmí být „(...) využit nepřiměřeným způsobem a v rozporu s oprávněnými zájmy člověka.“⁵⁹ Tedy jinými slovy, to že zaměstnavatel splňuje všechny požadavky zákoníku práce na sledování svých zaměstnanců neznamená, že může dále jednat libovolně. Naopak, zaměstnavatel musí při sledování či kontrole svých zaměstnanců jednat vždy přiměřeným způsobem.⁶⁰

3 Vybrané způsoby monitoringu zaměstnanců

V předchozí části je rozebráno, jaké právní předpisy a za jakých okolností se v problematice monitoringu zaměstnanců aplikují. Tato část má za cíl navázat na aplikační

⁵⁷ NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. Právní rozhledy. 2015, č. 7, s. 229-236.

⁵⁸ Nařízení GDPR v článku 6 odstavci 1 uvádí, že sledování zpracování je zákonné, pouze pokud je splněna jedna z následujících podmínek a pouze v odpovídajícím rozsahu. Dále ve stejném odstavci, písmenu f) uvádí: kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů. Vzhledem k postavení nařízení, jako přímo použitelného právního předpisu spolu s explicitní úpravou proporcionality si příliš nedovedu představit příklad, kdy by bylo nutné podpůrné užití občanského zákoníku.

⁵⁹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 90.

⁶⁰ NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. Právní rozhledy. 2015, č. 7, s. 229-236.

teorii, přenést ji do praxe, demonstrovat užití jednotlivých prostředků sledování a kontroly zaměstnanců a ozřejmit, jaká pro jednotlivé techniky monitoringu platí pravidla.

V úvodu této kapitoly je třeba poznamenat, že mezi jednotlivými způsoby monitoringu zaměstnanců jsou principiální rozdíly. Od ostatních se nejvíce odlišuje sledování kamerovými systémy. Kamery sledují primárně chování osoby zaměstnance jako takového, zatímco další způsoby se zaměřují především na to, jak zaměstnanec využívá prostředky mu svěřené k výkonu práce právě pomocí prostředků samých. Cílem kontroly je nejčastěji ověření, zda zaměstnavatel nezneužívá prostředky mu svěřené k výkonu práce pro soukromé účely, aniž by měl takové počínání od zaměstnavatele povoleno. Dá se také říci, že u kamerových systémů bude primárním cílem monitoring zaměstnanců v menším množství případů, nežli za užití ostatních metod. Kamery budou často sloužit například k prevenci krádeží a zaměstnanci jimi budou monitorováni mimoděk. Oproti tomu ostatní techniky monitorování, jako je například sledování či kontrola emailu nebo telefonních hovorů, budou v naprosté většině případů mířit primárně na monitorování aktivit zaměstnance jako takového.

3.1 Kamerové systémy – stacionární

Jedním z nejrozšířenějších prostředků poslední doby používaných ke sledování vlastních zaměstnanců je kamerový systém, případně jednotlivé kamery. Je tomu tak z důvodu, že ve srovnání s minulými dekádami technika nutná k provozu takových systémů výrazně zlevnila a je tak pro zaměstnavatele lehce dostupná. Je ale třeba, aby zaměstnavatel při použití takového druhu sledování dodržoval všechny povinnosti, které se k němu váží.

V první řadě je nutné podotknout, že zaměstnavatel nemůže využít kamerový systém ke sledování svých zaměstnanců dle libosti a bez specifického důvodu. Jak již bylo řečeno výše, zákoník práce takové jednání v §316 odstavci 2 výslovně zakazuje a považuje jej za nedovolené narušení soukromí zaměstnanců. V tomtéž odstavci je stanovena výjimka zaměstnavatelům, kteří mají pro takové sledování závažný důvod, spočívající ve zvláštní povaze jejich činnosti. V takovém případě je za splnění dalších podmínek přiměřené narušení soukromí zaměstnanců přípustné. K nutnosti přiměřenosti se vyjádřil ve své rozhodovací praxi i Nejvyšší správní soud, který konstatoval, že kromě důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele musí také jeho oprávněné zájmy odůvodňující sledování převážit nad zájmy zaměstnanců na ochranu jejich soukromí⁶¹, které se instalací kamerového systému zužuje. Dále se Nejvyšší

⁶¹Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 8. 2013, sp. zn. 5 As 158/2012 – 49.

správní soud vyjádřil k nutnosti vnímat kamerový systém jako prostředek subsidiární a užít jej ve chvíli, kdy není možné užít efektivně mírnější prostředek, co se míry narušení soukromí zaměstnanců týče. Ve svém rozhodnutí se vyjádřil následovně: „*Nejvyšší správní soud považuje za nutné zdůraznit, že k instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy, pokud už veškeré méně invazivní prostředky selhaly anebo by nebyly schopny naplnit vytyčený účel, který je sledován. Je zcela nepochybné, že kamerový systém ve srovnání s jinými prostředky (např. personálními, mechanickými), které mohou dosáhnout naplnění účelů žadatelem sledovanými, zasahuje základní lidská práva, a to právo na soukromí a na soukromý rodinný život...*“⁶² Je tedy nutné, aby vytyčeného účelu sledování nebylo možno dosáhnout jinak a když se zaměstnavatel rozhodne sáhnout po kamerách, musí se vyvarovat neodůvodněnému zasahování do práv svých zaměstnanců například tím, jakým směrem budou kamery natočeny nebo jakým rozlišením v technickém slova smyslu budou disponovat.

Jestliže zaměstnavatel splňuje veškeré podmínky k instalaci kamerového systému či kamery na pracovišti, stojí před rozhodnutím, jestli dát přednost kamerovému systému se záznamem nebo bez záznamu. Volba mezi těmito dvěma typy kamerového systému je často vyřešena příčinou, proč se kamery instalují a účelem, ke kterému budou sloužit. Například pakliže je kamera instalována za účelem ochrany majetku v místě, kde se pracuje s velkým objemem hotovosti, je zřejmé, že kamera bez záznamu nebude dostatečně efektivním nástrojem. Mezi kamerami, které pořizují záznam a mezi těmi, které záznam nepořizují, je zásadní rozdíl, co se povinností zaměstnavatele týče.

3.1.1 Kamery bez záznamu

Pakliže zaměstnavatel nainstaluje na pracovišti kamerový systém, který neukládá záznam, nepodléhá takový kamerový systém nařízení GDPR, a to z důvodu, že žádné osobní údaje nezpracovává. To ale nemění nic na tom, že je takovou kamerou značně zasaženo do soukromí zaměstnanců, kteří jsou pod jejím dohledem. Je tedy nutné, aby byla dodržena ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku. K tématu kamer, které nepořizují záznam, a právě k faktu, že se na ně nevtahuje nařízení GDPR⁶³, se vyjádřil v Bulletinu Úřadu pro ochranu osobních údajů 2/2011 i veřejný ochránce práv: „*O důvodnosti takové nejednotné*

⁶² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 8. 2013, sp. zn. 5 As 158/2012 – 49.

⁶³ V době tohoto vyjádření byl platný a účinný zákon 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ke kterému se veřejný ochránce práv vyjadřoval. Vztah mezi kamerovým systémem bez záznamu a nařízením GDPR je ale stejný.

regulace si dovoluji pochybovat. Tyto pochybnosti umocňuje skutečnost, že moderní informační technologie umožňují, aby provozovatel kamerového systému přecházel z jednoho režimu do druhého, a to v podstatě jedním stisknutím tlačítka. Vymahatelnost práva na ochranu osobnosti se tak problematizuje, neboť na nejasných či chybějících důkazech může ztroskotat jak soudní, tak i správní kontrola prováděná Úřadem. (...) Podle mého přesvědčení je správce každého kamerového systému povinen jasně definovat účel jeho provozování, poskytovat přesné informace sledovaným osobám a technicky zabezpečit tento systém před zneužitím. V neposlední řadě musí také citlivě vyvažovat střet mezi ochranou svých práv a zájmů a právy sledovaných osob. Bohužel však, nepořizuje-li záznam, pak se na něj výše uvedené povinnosti (de lege lata) nevztahují.“⁶⁴

Takové kamery tedy slouží pouze jako prodloužené oko a účelem je, aby osoba, která přenos z nich sleduje, viděla i za roh. Zřejmé je, že se na tento způsob sledování zaměstnanců vztahuje úprava zákoníku práce. U zaměstnavatele tak musí být vyjma dalších, výše popsáných podmínek, dána zvláštní povaha jeho činnosti, v opačném případě by bylo umístění kamer protiprávní. V praxi bude téměř vždy účelem takových kamer, aby odpovědná osoba měla přehled o určitých úsecích a tomu, co se prostřednictvím kamerového systému dozví, přizpůsobila svá rozhodnutí, případně včas zasáhla.⁶⁵ Jako příklad mohou sloužit různé velíny a řídicí centra v továrnách, kde musí při technologických postupech vedoucí zaměstnanci vědět, co přesně na jednotlivých stanovištích sledovaných zaměstnanců probíhá, aby mohli proces koordinovat. Dalším příkladem může být řídicí centrum jaderné elektrárny, ze kterého mají dispečeri přehled o ostatních pracovištích a můžou tak koordinovat své počínání s jinými úseky, případně v reálném čase zasáhnout v rámci bezpečnosti provozu. Je nutné podotknout, že v praxi budou tvořit kamery bez záznamu jen nepatrný zlomek oproti kamerám, které záznam pořizují.

3.1.2 Kamery se záznamem

Jak bylo řečeno v předešlé podkapitole, praktické využití kamer bez záznamu není příliš široké, z čehož lze vyvodit, že v praxi bude většina kamerových systémů se záznamem. Je zřejmé, že pořizování záznamu z kamerového systému je daleko větším zásahem do soukromí

⁶⁴ VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Se záznamem či bez záznamu?: Úvahy ombudsmana nad nejednotnou právní regulací kamerových systémů. Informační bulletin Úřadu pro ochranu osobních údajů [online]. 2011(2) [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=3312.

⁶⁵VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7400-453-7, strana 123.

zaměstnance, nežli přenášení obrazu v reálném čase a touto optikou se na problematiku sledování zaměstnanců kamerou s pořizováním záznamu dívá i právní úprava, která vyšší závažnost kamer pořizujících záznam reflektuje.

Co se týče zákoníku práce, není mezi kamerami bez záznamu a se záznamem explicitně žádný rozdíl, z čehož by se mohlo zdát, že pokud bude přípustné použití kamery bez záznamu, bude přípustná i ta se záznamem. Tato úvaha není správná z důvodu, že se ukládáním záznamu mění míra zásahu do soukromí zaměstnance a na tom závisící přiměřenost takového sledování, které tak může být z důvodu nepřiměřenosti i nepřipustné. Konečná přípustnost nebo nepřipustnost bude vyslovena Úřadem pro ochranu osobních údajů, inspekcí práce, případně soudy ve správním soudnictví, kde budou v každém konkrétním případě váženy oprávněné zájmy zaměstnavatele s právem zaměstnance na soukromí, a poměřením těchto dvou práv ve smyslu principu proporcionality bude dána jednomu či druhému přednost.

Změnu režimu pro využití kamer se záznamem představuje pro zaměstnavatele již mnohokrát skloňované nařízení GDPR. V souladu s tímto nařízením totiž pořizováním záznamu zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců, stává se správcem takto zpracovaných osobních údajů a odpovídá za ně stejně, jako kterýkoliv jiný správce mimo vztah zaměstnavatel – zaměstnanec. Jako správce má zaměstnavatel povinnosti, při jejichž nesplnění se vystavuje nebezpečí sankcí ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů. Přechodem z režimu zákona o ochraně osobních údajů do režimu nařízení GDPR v květnu roku 2018 odpadla zaměstnavateli takzvaná oznamovací povinnost. Před samotným započítáním sledování zaměstnanců již tedy není nutné ohlásit Úřadu pro ochranu osobních údajů, že takové sledování (zpracování osobních údajů) probíhá a dále podrobnosti související se sledováním, jako je například zpracování analýzy rizik a variant ochrany sledovaného objektu, projektová dokumentace a dokumentace přijatých technicky organizačních opatření. V praxi je tak zaměstnavateli odlehčeno od výše uvedeného formálního postupu a vypracování dokumentace ke kamerám, kterými sleduje své zaměstnance. Namísto toho je správce povinen vést záznamy o činnostech zpracování, jak je uvedeno v článku 30 GDPR. V takových záznamech musí být všechny následující informace: *„Jméno a kontaktní údaje správce a případného společného správce, zástupce správce a pověřence pro ochranu osobních údajů; účely zpracování; popis kategorií subjektů údajů a kategorií osobních údajů; kategorie příjemců, kterým byly nebo budou osobní údaje zpřístupněny, včetně příjemců ve třetích zemích nebo mezinárodních organizacích; informace o případném předání osobních údajů do třetí země nebo mezinárodní organizaci, včetně identifikace této třetí země či mezinárodní organizace, a v případě předání*

podle čl. 49 odst. 1 druhého pododstavce doložení vhodných záruk; je-li to možné, plánované lhůty pro výmaz jednotlivých kategorií údajů; je-li to možné, obecný popis technických a organizačních bezpečnostních opatření uvedených v čl. 32 odst. 1.“⁶⁶ Jak je tedy zřejmé, hlavní změna spočívá v tom, že zaměstnavatel sledující své zaměstnance již nemusí tyto údaje posílat dozorovému úřadu. Záznamy obsahující výše vypočtené informace ale vést musí, pokud se na něj nevztahuje výjimka uvedená v posledním odstavci článku 30, která zní: „Povinnosti uvedené v odstavcích 1 a 2 se nepoužijí pro podnik nebo organizaci zaměstnávající méně než 250 osob, ledaže zpracování, které provádí, pravděpodobně představuje riziko pro práva a svobody subjektů údajů, zpracování není příležitostné, nebo zahrnuje zpracování zvláštních kategorií údajů uvedených v čl. 9 odst. 1 nebo osobních údajů týkajících se rozsudků v trestních věcech a trestných činů uvedených v článku 10.“⁶⁷ K citovanému ustanovení je třeba podotknout, že pojem „příležitostné“ je značně nejasný a může být z hlediska adresáta normy složité určit, zdali je sledování zaměstnanců v jeho konkrétním případě příležitostné nebo jestli to této kategorie nespadá a nelze tak uplatnit výjimku a na základě takové úvahy buď vést či nevést záznamy o zpracování osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů ve své základní příručce k GDPR zveřejnil radu, že s ohledem na praktičnost vedení záznamů o zpracování osobních údajů obecně doporučuje vést záznamy i těm, u nichž není zcela zřejmé, jestli se na ně výjimka vztahuje nebo ne.⁶⁸ V praxi sledování zaměstnanců půjde v naprosté většině využití kamerových systémů se záznamem o sledování soustavné a zaměstnavatel tak bude povinen výše zmíněné záznamy vést. Pakliže by bylo možné nějaký kamerový systém zahrnout pod ustanovení §316 odst. 1 ZP, tedy kontrolu, potom by se na takovou činnost dala výjimka aplikovat. Takových případů bude ale pouze velmi malé množství.

Další povinností zaměstnavatele je informování sledovaných osob v souladu s článkem 12 a 13 nařízení GDPR. Informování vlastních zaměstnanců v souladu se zákoníkem práce je již rozebráno výše, proto se budu v tomto odstavci věnovat informování osob, které se na pracovišti vyskytnou nahodile. Typickým příkladem jsou zákazníci nakupující v obchodních domech či jednotlivých obchodech, jejichž osobní údaje jsou v tu chvíli kamerovým systémem zpracovávány. V praxi, která odpovídá požadavkům nařízení, se informování zákazníka děje zejména pomocí cedulí a nálepek s piktogramy kamer a s nápisy, které zákazníka informují o

⁶⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, čl. 30 odst. 1.

⁶⁷ Tamtéž, čl. 30 odst. 5.

⁶⁸ Úřad pro ochranu osobních údajů, základní příručka k GDPR, dostupné online na: <https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka-k-gdpr/ds-4744/p1=4744>

tom, že je sledován. Takové nálepky či cedule musí být umístěny ještě v prostoru, který sledovaný není, tedy typicky u vchodu do budovy nebo na dveřích do konkrétního obchodu.

Při provozování kamerového systému se záznamem je nejdůležitějším požadavkem, aby nedocházelo k neopodstatněnému zásahu do soukromí sledovaných zaměstnanců. Tento požadavek lze řešit v konkrétních případech například úhlem, pod kterým kamera zaměstnance snímá. Příkladem může být pokladní v supermarketu, kde je oprávněný zájem zaměstnavatele na ochraně jeho majetku a bude tak snímat pokladní část provozovny, aby nedocházelo například k úmyslnému nenamarkování zboží pokladní nebo neoprávněnému nakládání s hotovostí. Oproti tomu je zde právo zaměstnance, vykonávajícího práci na pokladně, na ochranu soukromí. Řešením může být umístění kamery nad pokladnu, přičemž bude snímat a zaznamenávat pouze pokladní pás, kasu, a tedy jen ruce zaměstnance vykonávajícího práci na pokladně nikoliv celou osobu. Takový přístup by byl dle mého názoru proporcionální a v souladu s právem, samozřejmě za předpokladu, že by zaměstnavatel splnil všechny ostatní požadavky. Naopak ve chvíli, kdy by bylo snímáno celé pokladní pracoviště, domnívám se, že by mohlo jít o přílišný zásah do soukromí zaměstnance z důvodu, že informace o tom, kdo se na pokladním pracovišti v určité době pohyboval, lze zjistit i jinými, méně invazivními prostředky, například rozpisem směn nebo přihlašováním do pokladního systému osobním heslem zaměstnance.

3.1.3 Atrapy kamer na pracovišti

Kamera na pracovišti nemusí vždy z pohledu zaměstnavatele sloužit pouze k ochraně jeho oprávněných zájmů, ale může se pomocí ní snažit zvýšit pracovní nasazení svých zaměstnanců, takový postup by byl dle mého názoru ve srovnání s úpravou zákoníku práce nezákonný. Zaměstnavatel by se mohl snažit takto nekorektně motivovat své zaměstnance k vyšším pracovním výkonům instalací nefunkčních kamer nebo jejich atrapy. Na takové jednání zaměstnavatele se nevztahuje §316 zákoníku práce a logicky ani nařízení o ochraně osobních údajů GDPR, protože reálně ke sledování ani zpracování osobních údajů nedochází. Takové počínání ale může mít negativní vliv na psychiku zaměstnance, který má pocit, že je sledovaný kamerou, ač tomu tak není. I když platná pracovněprávní úprava instalaci atrapy kamer explicitně neřeší, bude dle mého názoru takové jednání zaměstnavatele v rozporu s právem zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky. Navíc v případě, že zaměstnanci vznikne takovým postupem

zaměstnavatele nemajetková újma⁶⁹, je za její náhradu zaměstnavatel podle §271n odst. 2 ZP odpovědný stejně, jako za náhradu z pracovního úrazu. V tomto bodě lze namítnout, že má zaměstnanec možnost odhalit, že jde o atrapu, a to buď podnětem na Státní úřad inspekce práce či Úřad pro ochranu osobních údajů nebo jen z faktu, že ho zaměstnavatel o jeho sledování neinformoval, jak vyžaduje zákoník práce v případě reálné kamery. Problémem realizace takového postupu může být obava zaměstnance o místo z důvodu faktického silnějšího postavení zaměstnavatele nebo neznalost problematiky sledování zaměstnanců a mylná domněnka, že takto zaměstnavatel jednat může. Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že pokud bude na pracovišti nainstalována atrapa kamery, o které se zaměstnanci domnívají, že funguje, nebo si její funkčností nejsou jistí, půjde o porušení zákoníku práce a nelze požadovat po zaměstnancích, aby takové jednání zaměstnavatele akceptovali. Využití atrapy by bylo představitelné za situace, kdy není její využití spojeno se zaměstnanci, ale například se zákazníky prodejny za účelem prevence krádeží. V takovém případě by měl ale zaměstnavatel zaměstnance jednoznačně informovat ve smyslu, že se o kameru ve skutečnosti nejedná.

3.1.4 Zvuk a nové technologie uvnitř kamer

Plynutím času a rozvojem technologií se kamery stále zmenšují a zároveň se zvětšuje rozlišení obrazu, který poskytují a můžou tak být vybaveny pokročilými technologiemi, jako je například směrový odposlech zvuku či technologie rozpoznání obličeje.

K prvnímu bodu je nutné podotknout, že k naprosté většině legálního využití kamerového systému na pracovišti postačí kamerový systém bez možnosti záznamu jakékoliv zvukové stopy, protože pro odposlech zvuku není legitimní důvod a bylo by jím tak neadekvátně a neproporcionálně zasahováno do soukromí sledovaného, odposlouchávaného zaměstnance. Jistě se můžou vyskytnout okrajové případy, kde bude s obrazem nahráván i zvuk a takový systém bude vyhodnocen jako adekvátní nástroj sledování. Půjde například o vybrané zaměstnavatele, kterým tak v provozech zvláště nebezpečných stanoví zákon či o ochranu bezpečnosti letišť.

K technologiím na rozpoznání obličeje se ve svém stanovisku 2/2017 vyjádřila pracovní skupina pro ochranu osobních údajů, která působí jako nezávislý poradní orgán Evropské komise a byla založena podle článku 29 směrnice 95/46/ES na ochranu osobních údajů. Jako hlavní problém zde pracovní skupina vidí možnou automatizovanou video analýzu záznamů.

⁶⁹ Psychické problémy.

Takovým nástrojem je zaměstnavatel schopen sledovat například výraz v obličeji zaměstnance či rozpoznávat odchylky od předem daných vzorců chování. Pracovní skupina se ve svém stanovisku přiklání k názoru, že v naprosté většině případů by bylo využití takových technologií neproporcionální ve vztahu k právům zaměstnanců na soukromí. Až na výjimky by tedy zaměstnavatel neměl systémy na rozpoznání obličeje využívat.⁷⁰ Dále je třeba podotknout, že v souladu s nařízením GDPR by muselo být takové zpracování biometrických údajů založeno na výjimce, uvedené v článku 9 nařízení. Mezi takovými výjimkami není kromě souhlasu výjimka, která by se dala aplikovat plošněji na problematiku sledování zaměstnanců. U klasických zaměstnání bude tedy takové sledování zapovězeno, a to i z důvodu, že poskytnutí souhlasu s takovým sledováním je u drtivé většiny zaměstnání nepřipustné z důvodu kogentní úpravy §316 odst. 2 zákoníku práce.

3.2 Sledování vozidel

Tato kapitola má za cíl shrnout běžně používané technologie ke sledování vozidel a s tím souvisejícím zpracováváním osobních údajů zaměstnanců, kteří v pracovní době řídí sledovaná vozidla, ať už jde o řidiče z povolání nebo o zaměstnance na pracovní cestě služebním vozidlem. Nejčastěji využívanými technologiemi jsou GPS systémy, palubní kamery včetně kamer, které snímají vnitřek vozidla, dále jiné systémy zapisující provozní údaje vozidla. Ve většině případů zde půjde o sledování, nikoliv o kontrolu.

3.2.1 GPS systémy

Zprvu je nutno poukázat na stanovisko pracovní skupiny WP 29⁷¹, která se vyjádřila v tom smyslu, že sledování vozidel není a nemá být nástrojem pro sledování zaměstnanců:

„Zařízení ke sledování vozidel nejsou zařízeními pro sledování zaměstnanců. Jejich funkcí je sledování nebo monitorování lokalizace vozidel, ve kterých jsou instalována. Zaměstnavatelé by je neměli považovat za zařízení ke sledování nebo monitorování chování či

⁷⁰ WP 29. GDPR: WP 29 - Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Stanoviska a metodiky ÚOOÚ. 2017, č. 4, s. 16, dostupné na internetových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=30203.

⁷¹ Jednalo se o pracovní skupinu vzniklou podle článku 29 dříve účinné směrnice 95/46/EC, kterou tvořili zástupci dozorových úřadů zemí EU. Tato směrnice byla zrušena nařízením GDPR, které pracovní skupinu článkem 68 a následujícími v podstatě přetransformovalo na Evropský sbor pro ochranu osobních údajů.

*místa výskytu řidičů nebo jiných zaměstnanců, například zasiláním upozornění na rychlost vozidla.*⁷²

S GPS systémy neboli systémy na určování polohy v reálném čase, s možností odesílání záznamu k zaměstnavateli, se lze nejčastěji setkat u společností s rozsáhlým vozovým parkem, který je využíván zaměstnanci ke služebním cestám nebo u společností, pro které je doprava, ať už osob či nákladu, předmětem podnikání. Stejně jako u všech ostatních monitorovacích opatření zde platí zásada subsidiarity a proporcionality, a to z důvodu, že i když není sledován primárně zaměstnanec, ke zpracování jeho osobních údajů přesto dochází. Je zřejmé, že zaznamenáváním aktuální polohy vozidla, které řídí zaměstnanec, jejím přenášením k zaměstnavateli a následným ukládáním, je do soukromí takového zaměstnance zasaženo s poměrně velkou intenzitou. Je tedy nutné podrobit rozboru legitimní důvod zaměstnavatele k lokalizaci vozidla se zaměřením na intenzitu využívání technologie GPS, tedy zejména na soustavnost takového sledování.

Nejčastějším důvodem instalace systému GPS do vozidel, a tedy sledování jejich polohy, bude bezesporu ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele, případně další možné legitimní důvody zpracování osobních údajů, jako je ochrana života a zdraví. V případě, že půjde o automobil, který je zaměstnanci poskytnut nejen pro plnění pracovních úkolů, ale také k soukromým účelům, bude ze strany zaměstnavatele nutné zvolit takový systém, který umožňuje jednoduchou deaktivaci ze strany zaměstnance ve chvíli, kdy neplní pracovní záležitosti. Jinými slovy, pokud by zaměstnavatel sledoval nepřetržitě automobil, který zaměstnanci poskytl i pro soukromé účely, jednalo by se bez pochyb o porušení zaměstnancova práva na soukromí. Moderní systémy GPS mohou být vybaveny také inteligentními režimy, jejichž použití bude v určitých případech splňovat zásady subsidiarity a proporcionality. Ve výše uvedeném případě má tedy zaměstnanec automobil vybavený GPS systémem, který ale může vypnout ve chvíli, kdy neplní pracovní povinnosti, a tak chránit své osobní údaje. Nicméně lze uvažovat o inteligentním módu, který záznam GPS polohy a její odesílání k zaměstnavateli zapne bez přičinění zaměstnance. Takový systém může sloužit jako prevence zaměstnavatele proti odcizení vozidla, musí zde ale být jasně daná pravidla jeho fungování. Samovolně se zapne například pouze při násilném vniknutí do vozidla nebo pokud vozidlo

⁷² Pracovní skupina WP29, stanovisko č. 13/2011 ke geolokizačním službám u inteligentních mobilních zařízení, WP 185, 16. května 2011, internetová stránka: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_cs.pdf.

opustí stanovenou široce definovanou zónu.⁷³ Dle mého názoru je automatické zapnutí GPS systému legitimní za předpokladu dostatečné velikosti zóny, tedy například pokud jsou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnuti, že automobil nebude používán k cestám do zahraničí, protože v takovém případě má zaměstnavatel v případě automatického spuštění důvodné podezření, že bylo jeho vozidlo odcizeno a může předat získané údaje policejnímu orgánu a tím efektivně chránit svůj majetek.

Související otázkou je, jak může data z GPS systému zaměstnavatel dále využívat, jakým způsobem a pro jaké účely bude takové využití legitimní. Jak již bylo řečeno u kamerových systémů, zaměstnavatel může zpracovávat osobní údaje jen za splnění právem daných podmínek. Dále je důležité, aby byl zaměstnavatelův účel sledování legitimní. Právě na základě vytyčeného účelu a cíle sledování lze dobře poměřit, jestli není zvolený prostředek a jeho faktické provádění v nepoměru s právem zaměstnanců na soukromí. Účel sledování a zpracování osobních údajů tak může rozhodovat o zákonnosti nebo nezákonnosti monitoringu vozidla. Jeden z legitimních účelů dle Úřadu pro ochranu osobních údajů je, když jsou získané GPS údaje použity pro vedení elektronické knihy jízd.⁷⁴ Při používání systému GPS ve vozidlech, které slouží pouze pro plnění pracovních účelů (autobusová doprava, kurýrní služba), je dle mého názoru legitimní využívat získané GPS údaje například k optimalizaci tras, k řízení dopravy v reálném čase nebo pro monitorování přepravy cestujících. Oproti tomu jsou funkce GPS systémů, které představují přílišný zásah do soukromí zaměstnance, jako je například sledování vozidla pouze z důvodu sledování zaměstnance nebo z důvodu optimalizace tras zaměstnavatelem v případě, kdy si zaměstnanec může v souladu s pracovní smlouvou nebo vnitřním předpisem trasu volně určit dle svého vlastního uvážení. V takových případech by se jednalo o porušení zaměstnancova práva na soukromí.⁷⁵

3.2.1.1 GPS systémy mimo automobil – příklad z praxe

S problematikou sledování firemních vozidel pomocí systému GPS, tedy nepřímého sledování zaměstnanců, úzce souvisí využití této technologie pro přímé sledování a monitorování zaměstnanců, kdy zaměstnavatel zjišťuje přesnou polohu svého zaměstnance

⁷³ WP 29. GDPR: WP 29 - Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Stanoviska a metodiky ÚOOÚ. 2017, č. 4, s. 17, dostupné na internetových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=28920.

⁷⁴ BEDNÁŘ, Stanislav a Jan METELKA. GPS monitoring zaměstnanců podruhé [online]. 18. 7. 2017 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/gps-monitoring-zamestnancu-podruhe-106141.html>

⁷⁵ Pracovní skupina WP29, stanovisko 5/2005 k používání lokalizačních údajů v souvislosti s poskytováním služeb s přidanou hodnotou, WP 115, 25. listopadu 2005, internetová stránka: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp115_cs.pdf

jako takového. Již z pocitového posouzení této problematiky je jasné, že zásah do soukromí zaměstnance je závažnější, než když je nainstalována jednotka GPS ve vozidle. Touto problematikou se v nedávné době zabývaly jak Úřad pro ochranu osobních údajů, tak soudy ve správním soudnictví. Jde o mediálně poměrně známý případ sledování doručovatelů České pošty prostřednictvím GPS.

Skutkový stav byl takový, že Česká pošta vybavila všechny své zaměstnance na pozici doručovatele (přes 7 tisíc zaměstnanců) off-line GPS zařízením, které museli mít zapnuté po celou dobu doručování zásilek (s několika výjimkami, jako byla například obědová přestávka nebo návštěva lékaře). Po návratu zpět na pobočku pošty museli zaměstnanci nahrát data pořízená GPS zařízením do počítače a odeslat je na server zaměstnavatele do aplikace, která získaná data automaticky vyhodnocovala. Jak vyplývá z rozsudku Městského soudu v Praze, toto své počínání Česká pošta odůvodňovala tak, *„že cílem aplikace Technologie bylo zaznamenání zpracovaných GPS souřadnic za účelem získání statistických dat o doručovacích okruzích a obslužnosti adresných bodů, jímž mělo být docíleno zrychlení a zkvalitnění služeb v rámci plnění zákonné povinnosti žalobce, tedy zejména zabezpečení a řádné doručení svěřených zásilek a jiných hodnot příjemci.“*⁷⁶

Po tom, co byla inspektorkou Úřadu pro ochranu osobních údajů provedena kontrola a proběhlo řízení, vydal Úřad rozhodnutí,⁷⁷ ve kterém konstatoval, že Česká pošta neměla žádný zákonný titul pro zpracování osobních údajů svých zaměstnanců a vyměřil pokutu ve výši 80.000,- Kč. Proti tomuto rozhodnutí podala Česká pošta rozklad k předsedovi Úřadu, který ale vzneseným námitkám nevyhověl a potvrdil tak předchozí rozhodnutí. Česká pošta na toto rozhodnutí reagovala podáním žaloby proti rozhodnutí předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů ke správnímu soudu.

Rozsudek městského soudu v Praze v roli správního soudu je důležitý především z hlediska tří kritérií, provedeným již v žalovaném rozhodnutí, která potvrdil a která provázejí celou problematiku sledování zaměstnanců. Jde o kritéria vhodnosti, potřebnosti a proporcionality.

Ke kritériu vhodnosti je uvedeno, že omezení základního práva zde nezaručuje dosažení cíle, kterým bylo mimo jiné zkvalitnění poštovních služeb a eliminace možného selhání lidského faktoru při doručování, a tedy pojištění naplnění zákonné povinnosti České pošty

⁷⁶ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 6 A 42/2013 – 48.

⁷⁷ Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů Čj. UOOU-00237/13-38.

podle poštovního zákona. Jinými slovy fakt, že bude sledována celá trasa doručovatele a zjištěno, že se dostavil na místo doručení ještě neznamená, že zásilku skutečně doručil.⁷⁸

Dalším kritériem je potřebnost. Zde byl porovnán prostředek, který byl k ochraně práv zaměstnavatele (v tomto případě jeho zákonné povinnosti plynoucí z poštovního zákona) zvolený, s jiným prostředkem, který mohl být zvolen, lze jím dosáhnout stejného výsledku a zároveň zasahuje méně razantně právo zaměstnanců na soukromí. V tomto bodě soud cituje rozhodnutí předsedy Úřadu, se kterým se ztotožňuje a sice, že doba, po kterou Česká pošta nasbírané údaje uchovávala byla bezdůvodně dlouhá a k deklarovanému účelu by přitom stačilo několik týdnů. Jinak řečeno, k teoretickému splnění deklarovaného účelu by stačilo i daleko kratší uchování zpracovaných osobních údajů, které by tedy zasahovalo do práv zaměstnanců méně.⁷⁹

Ohledně kritéria proporcionality dal soud Úřadu opět za pravdu a ztotožnil se s názorem, že „v případě posuzovaného zpracování osobních údajů se jedná o nepřiměřený zásah do soukromí, jelikož doručovatelé nemají při výkonu své práce jakékoli soukromí, neboť je monitorován každý jejich pohyb a zaměstnanci jsou tak pod neustálým dozorem a nemohou si ani zajít do obchodu (koupit svačinu), aniž by o tom zaměstnavatel měl záznam. Současně odvolací orgán uvádí, že pokud by předmětem zpracování osobních údajů byla pouze informace o místě a čase navštívení doručovacího místa, nepředstavovalo by takové zpracování zásah do soukromí zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatel by tak přiměřeným způsobem a v souladu s právními předpisy zkontroloval, zda a jakým způsobem zaměstnanci vykonávají svoji práci, přičemž by nezasahoval do soukromí zaměstnanců, jelikož by neměl údaje o veškerém jejich pohybu o místě, kde tráví přestávky apod.“⁸⁰ Zaměstnavatel tedy nepřetržitým sledováním polohy svých zaměstnanců (i když pouze v off-line režimu) zasáhl příliš do jejich práva na soukromí, které de facto neexistovalo, protože byl veden záznam téměř o každém jejich kroku.

Závěrem této podkapitoly lze konstatovat, že správní soud potvrdil rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů, tedy že předmětnou žalobu České pošty zamítl. Tím se ztotožnil s právní argumentací Úřadu a de facto judikoval, že dlouhodobější sledování pohybu

⁷⁸ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 6 A 42/2013 – 48.

⁷⁹ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 6 A 42/2013 – 48.

⁸⁰ Rozhodnutí předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů Zn. INSP1-3568/12-16.

zaměstnanců samotných technologií GPS je nepřijatelným zásahem do jejich práva na soukromí, a to i v režimu off-line. Proti zmíněnému rozsudku nebyla podána kasační stížnost.

3.2.2 Palubní kamera

Po odbočce k využití systému GPS i mimo vozidlo se v této podkapitole vrátím ke sledování interiéru vozidla a jeho okolí především za pomoci palubní kamery, takzvané „Dashcam“, která může být vybavena také mikrofonem či kombinovaná i se systémem GPS. V této problematice je nutné rozlišovat mezi kamerami, které zaznamenávají pouze prostor před vozidlem (případně okolo něj či i za ním) a kamerami, které snímají chování řidiče, případně zaznamenávají zvuk. V dalších odstavcích je poukázáno na rozdíl mezi nimi a následně je demonstrován na příkladu z rozhodovací praxe Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Pakliže bude kamera namířená do vnitřku vozidla sledovat chování řidiče nebo bude palubní kamera zaznamenávat kromě prostoru před vozidlem i zvuk a jako účel zpracování osobních údajů zaměstnance bude uvedena bezpečnost řidiče samotného či cestujících, nebude v naprosté většině případů splněna zásada subsidiarity a proporcionality. Jestliže zaměstnavatel sleduje řidiče například z důvodu, aby při řízení motorového vozidla netelefonoval, lze toto vyřešit i jiným systémem, který znemožňuje řidiči telefonovat a zároveň nezasahuje do jeho práva na soukromí.⁸¹ Většina kamer sledujících řidiče tak neobstojí a jejich provozování bude protiprávní.

V případě palubních kamer, které zaznamenávají prostor vně vozidla, nenahrávají zvuk a videozáznam z nich má sloužit nikoliv ke sledování či kontrole zaměstnance, ale jako důkazní materiál v případě nehody, budou po posouzení subsidiarity a proporcionality spíše shledány zákonnými. Faktem je, že zasahují do soukromí zaměstnance tím, že nahrávají, jak přesně zaměstnanec vozidlo ovládá, zásah ale není tak závažný, jako v případě kamer uvedených v předešlém odstavci. Dále bude záležet na tom, jestli takové kamery nahrávají ve smyčce či nikoliv, jak je smyčka dlouhá nebo zda nenahrávají vůbec a záznam se uloží až v případě nehody, kterou kamera sama rozpozná.⁸² Poslední z uvedených případů se jeví jako nejméně

⁸¹ WP 29. GDPR: WP 29 - Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Stanoviska a metodiky ÚOOÚ. 2017, č. 4, s. 18, dostupné na internetových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=28920.

⁸² WP 29. GDPR: WP 29 - Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Stanoviska a metodiky ÚOOÚ. 2017, č. 4, s. 18, dostupné na internetových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=28920.

zasahující do soukromí zaměstnance a domnívám se, že by v testu subsidiarity a proporcionality obstál, tedy takové monitorování okolí by bylo zákonné.

Dva předchozí odstavce jde poměrně dobře demonstrovat na rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů, shrnutých tiskovou zprávou z roku 2013, kde Úřad konstatuje, že zamítl rozklad společnosti STUDENT AGENCY, která provozuje v České republice autobusovou dopravu, proti rozhodnutí o odmítnutí registrace kamer, které monitorují řidiče a prostor okolo něj. Úřad došel k závěru, že takové sledování by byl nepřiměřený zásah do soukromí zaměstnaných řidičů. Oproti tomu Úřad ve stejné tiskové zprávě poukazuje na fakt, že o rok dříve zaregistroval stejné společnosti kamery, které jsou umístěny po stranách autobusu a v jeho přední části, protože je shledal jako opodstatněný prostředek ochrany majetku a zdraví zaměstnanců a zvýšení bezpečnosti přepravovaných cestujících.⁸³ Ač již sledování zaměstnanců v případě zpracování jejich osobních údajů nepodléhá oznamovací povinnosti Úřadu a neproběhne tak registrační proces, zákonnost či nezákonnost takového sledování zůstává stejná. Na základě dosavadních rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů o registraci či neregistraci systémů sledování lze tedy dobře dovodit, jaké praktiky budou přípustné a jaké nepřípustné.

3.3 Monitoring elektronické pošty

Ve většině kancelářských profesí je elektronická pošta nezbytným pracovním nástrojem. S tím se ve vztahu k tématu monitorování zaměstnanců a jejich soukromí váže několik problémů. Hlavní otázkou je, zdali může zaměstnavatel sledovat či kontrolovat a analyzovat emailovou korespondenci svého zaměstnance a pokud ano, tak do jaké míry. Monitoring elektronické pošty zaměstnanců je principiálně obdobný jako ostatní techniky sledování, a proto nepovažuji za nutné tyto principy znovu popisovat z důvodu, že by se opakovaly předchozí odstavce. Je ale zajímavé rozebrat stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů,⁸⁴ které se této problematice věnuje.

⁸³ Tisková zpráva: Úřad pro ochranu osobních údajů zamítl rozklad, který podala společnost STUDENT AGENCY, s.r.o. [online]. 18.5.2013 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=1824&n=tiskova%2Dzprava

⁸⁴ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, dostupné online na: <https://www.uouu.cz/stanovisko%2Dc%2D2%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dzamestnancu%2Dse%2Dzvlastnim%2Dzretelem%2Dk%2Dmonitoringu%2Dpracoviste/d-1511/p1=1099>.

Zprvu je třeba podotknout, že mailová komunikace je vzhledem k ustanovení Občanského zákoníku písemností.⁸⁵ Setkáme se zde s podobnými režimy jako u kamerových systémů. V souvislosti s kontrolou či sledováním emailu může či nemusí docházet ke zpracování osobních údajů zaměstnance. V návaznosti na to může být mimo úpravy zákoníku práce, obsažené v §316, aplikováno i nařízení GDPR ohledně zpracování osobních údajů. Z hlediska logiky a cílů sledování emailových schránek zaměstnanců bude ve většině případů docházet ke zpracování osobních údajů zaměstnance a mimo zákoníku práce se tak bude na takové sledování vztahovat i nařízení GDPR.

Jak je již uvedeno v předchozích kapitolách, je dodržení subsidiarity a proporcionality nejdůležitějším aspektem pro legální sledování či kontrolu zaměstnanců, to stejné platí i u monitorování jejich emailové korespondence. S požadovanou přiměřeností je třeba postupovat tedy také u zacházení s emailovou schránkou, svěřenou zaměstnanci k výkonu práce, ač je taková schránka ve vlastnictví zaměstnavatele.⁸⁶ Jak je popsáno níže, na rozdíl od předchozích technik monitorování zaměstnanců je u emailové schránky zřetelnější, co je v hranicích práva a co je již porušením, a to díky stanovisku Úřadu pro ochranu osobních údajů⁸⁷. I přes to, že je toto stanovisko z roku 2009 (aktualizováno 2014), zvyšuje u zaměstnavatelů monitorujících emailovou schránku svých zaměstnanců stupeň právní jistoty, a to mimo jiné z důvodu, že je toto stanovisko relativně striktní. Jak je ale uvedeno níže, mohlo by být do budoucna pojato i přísněji.

Z výše zmíněného stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů vyplývá, že je velice důležité, jak je adresa emailové schránky koncipována. Možnosti jsou v podstatě dvě, může být složená ze jména a příjmení zaměstnance před zavináčem (například: *adam.rydl@zaměstnavatel.cz*), nebo může být neosobní (například: *podatelna@zaměstnavatel.cz*). Domnívám se, že rozsah možností legálního monitoringu se u obou typů schránek liší. Za předpokladu, že zaměstnavatel splnil všechny ostatní zákonné požadavky k legálnímu sledování či kontrole emailové schránky zaměstnance, je třeba určit,

⁸⁵ Zák. 89/2012 Sb. §562, odst. 1: Písemná forma je zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednatelů.

⁸⁶ Emailová schránka nemusí být nutně vždy ve vlastnictví zaměstnavatele, ale zaměstnavateli k ní bude vždy svědčit právní titul ať už jako vlastníka či nájemce. Důležité je, že emailová schránka je prostředek svěřený zaměstnanci k výkonu práce pro zaměstnavatele.

⁸⁷ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, dostupné online na: <https://www.uoou.cz/stanovisko%2Dc%2D2%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dzamestnancu%2Dse%2Dzvlastnim%2Dzretelem%2Dk%2Dmonitoringu%2Dpracoviste/d-1511/p1=1099>

v jaké míře bude sledování přípustné vzhledem k ochraně soukromí a v jakém případě bude do soukromí zaměstnance zasaženo příliš-tedy proporcionalitu takového monitoringu.

Obecně v souladu se stanoviskem Úřadu nesmí zaměstnavatel monitorovat a zpracovávat obsah příchozích a odchozích zpráv, a to ani na jednom typu emailové schránky.⁸⁸ Úřad ve svém stanovisku dále nerozlišuje, jaké obecné informace smí zaměstnavatel ve vztahu k rozdílnému typu schránek kontrolovat, ale pouze uvádí, že: „Zaměstnavatel případně smí u svých zaměstnanců pouze sledovat počet došlých a odeslaných e-mailů, případně (tj. zejména vznikne-li podezření ze zneužití pracovních prostředků, resp. využití k jiným než pracovním účelům) včetně hlavičky, tj. komu píše a od koho je dostávají.“⁸⁹ Dle mého názoru je problematické kontrolovat a zpracovávat hlavičky emailů i přes možné podezření zaměstnavatele na zneužití pracovních prostředků ze strany zaměstnance, a to zejména u osobního typu emailové adresy. Důvodem je, že v hlavičce se mimo údajů o odesílateli a adresátu (které mohou být také velice citlivé) nachází i pole předmět, které ze své podstaty shrnuje meritum celé zprávy. Zaměstnavatel se tak může monitorováním a zpracováním takových údajů o zaměstnanci dozvědět velice citlivé, až intimní a lehce zneužitelné, osobní údaje. Pro příklad lze uvést předměty jako: „výzva k úhradě dluhu“, „podklady k rozvodovému řízení“, „pozvánka na pracovní pohovor“, „pozvánka na vstupní vyšetření v těhotenství“. Zejména u osobní schránky není problém pouze s předmětem zprávy, prostřednictvím kterého může být zasaženo do soukromí nejvíce, ale jde také o adresu odesílatele či příjemce. Prostřednictvím kontroly adres odesílatele či příjemce emailů je dle mého názoru u osobní schránky zasaženo do soukromí zaměstnance příliš. Pro demonstraci uvedu možné adresy, jejichž sledování je ze strany zaměstnavatele potenciálně lehce zneužitelné: „vykonavatel@vymahame-dluhy.cz“, „rozvody@akjansovarydl.cz“, „hr@konkurence.cz“, „těhotenský@gynekolog.cz“. Jsem tedy názoru, že u osobní schránky by měl zaměstnavatel monitorovat výhradně počty příchozích a odchozích zpráv, nikoliv jejich hlavičku a ani odesílatele či příjemce. V krajním případě by se dalo uvažovat o kontrole příjemců odchozích mailů zaměstnance, protože takové zprávy vědomě odesílá z firemního mailu a může se sám vyvarovat zásahu do svého soukromí. Opačně to ale vidím u příchozích zpráv z důvodu, že zaměstnanec neovlivní složení příchozí pošty, a to zejména je-li jeho emailová adresa uveřejněna na internetu či vizitkách. V případě neosobní adresy považuji za přípustné sledovat

⁸⁸Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, dostupné online na: <https://www.uoou.cz/stanovisko%2Dc%2D2%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dzamestnancu%2Dse%2Dzvlastnim%2Dzretelem%2Dk%2Dmonitoringu%2Dpracoviste/d-1511/p1=1099>.

⁸⁹Tamtéž.

počty zpráv i s hlavičkami⁹⁰ z důvodu, že se na takovém mailu soukromá korespondence s vysokou mírou pravděpodobnosti neobjeví. Výše uvedené se vztahuje na běžné kancelářské profese, využívající elektronickou poštu a je logické, že například u zaměstnavatelů, kde probíhá komunikace v utajeném režimu, může být sledování hlavičky i celých zpráv vzhledem k okolnostem přiměřené. Takové sledování bude s největší pravděpodobností kryto zvláštní povahou činnosti zaměstnavatele. I přes to bude ale nutné v každém jednotlivém případě posuzovat proporcionalitu a subsidiaritu sledování.

Závěrem této podkapitoly je třeba uvést několik poznámek. Výše citované stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů může být ve světle zvyšujícího se tlaku na ochranu osobních údajů zavádějící. Ostatně jak judikoval Evropský soud pro lidská práva, má zaměstnanec i na pracovišti nárok na jistou míru soukromí.⁹¹ Dle mého názoru by byla tato míra soukromí narušena ve chvíli, kdy by zaměstnavatel monitoroval u osobních adres cokoli jiného, nežli počty přijatých a odeslaných emailů. V případě, že by zaměstnavatel nerespektoval soukromí zaměstnance natolik, že by monitoroval celý text odeslaných či přijatých emailů, mohlo by mít takové jeho chování i trestněprávní následky.⁹²

3.4 Sledování služebních telefonů

Monitorování hovorů zaměstnanců se principiálně velmi podobá sledování emailových zpráv, a to mimo jiné z důvodu, že v souladu s článkem 13 Listiny základních práv a svobod je zpráva předávaná telefonem také zahrnuta v listovním tajemství.⁹³ V souladu s usnesením Ústavního soudu⁹⁴ ale nelze vztáhnout ochranu listovního tajemství bezvýjimečně na všechny pracovní záležitosti. Ústavní soud uvedl: „*V této sféře se však neocitá za situace, kdy v prostředí zaměstnavatele vystupuje a plní funkce pracovního charakteru. Rovněž pak listovní tajemství, tajemství jiných písemností a záznamů, tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením, nelze vztahovat na činnost, která má být svou povahou činností pracovní.*“⁹⁵ Toto usnesení ale nelze interpretovat tak, že nic z toho, co zaměstnanec vykoná v pracovní sféře, nepoživá ochrany soukromí. Taková interpretace by byla v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí Evropského soudu pro lidská práva⁹⁶ i s duchem právní úpravy, chránící

⁹⁰V případě podezření na zneužití pracovních prostředků.

⁹¹Niemitz v. Německo z r. 1992, stížnost č. 13710/88.

⁹²Zák. č. 40/2009 Sb., §182.

⁹³Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Čl. 13.

⁹⁴Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 3. 2009, sp. zn. I. ÚS 452/09.

⁹⁵Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 3. 2009, sp. zn. I. ÚS 452/09.

⁹⁶Niemitz v. Německo z r. 1992, stížnost č. 13710/88.

soukromí zaměstnance. Toto usnesení je tedy třeba interpretovat tak, že za předpokladu splnění testu proporcionality (jestliže půjde o záležitosti ryze pracovní), bude možné dát přednost právu zaměstnavatele před právem zaměstnance na ochranu soukromí, jak je rozebráno v podkapitole 1.5, pojednávající o omezování základních práv.

Stejně jako u monitorování emailové komunikace půjde i monitoring telefonních hovorů teoreticky rozdělit na takový, který bude či nebude zpracováním osobních údajů. O sledování telefonu, které není zpracováním osobních údajů, lze uvažovat pouze v případě, že půjde o živý odposlech právě probíhajícího hovoru, kde není pořizován záznam. U zaznamenávání hovorů půjde vždy o zpracování osobních údajů, a tedy o okruh působnosti GDPR.

Základním předpokladem pro legální monitoring telefonu zaměstnance je fakt, o jaký telefon se jedná. V rámci posouzení přiměřenosti monitoringu a na to navázané přípustnosti⁹⁷ bude hrát roli, zdali jde o pevný telefon umístěný v kanceláři nebo o mobilní telefon, který si zaměstnanec bere domů. Dále bude relevantní, jakou má zaměstnanec se svým zaměstnavatelem dohodu o možnostech využívání služebního telefonu pro soukromé účely, případně jaké jsou u zaměstnavatele zavedené zvyklosti. Jak popisuje Morávek ve svém článku, zavedená praxe užívání pracovních nástrojů pro osobní účely lze postavit naroveň explicitnímu souhlasu zaměstnavatele s takovým jednáním (Zákon nepředepisuje formu souhlasu zaměstnavatele, a tak je přípustná i konkludentní). Důležité je, aby o takové zavedené praxi zaměstnavatel věděl a dlouhodobě ji bezvýhradně toleroval. Taková dlouhodobá tolerance ale nezabývá zaměstnavatele možností tuto zavedenou praxi kdykoliv změnit například vnitřním předpisem.⁹⁸

Pomineme-li telefony v callcentrech, tak se na jedné straně pomyslného spektra přípustnosti monitoringu nachází pevná telefonní linka, určená výhradně pro pracovní hovory, obsluhovaná více zaměstnanci (například telefon na recepci kanceláře). Zde není ze strany zaměstnance legitimní očekávat, že bude zachována tajnost takového telefonního hovoru z důvodu, že se nejedná o telefonní číslo spojené pevně s jeho osobou a toto číslo je obsluhováno více zaměstnanci. U takového typu monitoringu telefonních hovorů dle mého názoru převáží práva zaměstnavatele nad právem zaměstnance na soukromí.⁹⁹ Na druhé straně pomyslného spektra přípustnosti monitoringu se nachází mobilní telefon, který si zaměstnanec

⁹⁷ Za předpokladu, že jsou splněny všechny ostatní zákonné povinnosti pro legální sledování zaměstnanců.

⁹⁸ MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy. 2017, č. 17, s. 573-581.

⁹⁹ Samozřejmě za splnění všech zákonných požadavků vedoucích k legální kontrole či sledování.

nosí domů a má od zaměstnavatele povolené používat jej také k soukromým účelům. Sledování či kontrola takového telefonu je dle mého názoru naprosto nepřijatelná.

Na základě toho, o jaký telefon se jedná, bude omezen okruh informací, které mohou být při monitoringu zpracovány. U telefonů v callcentrech je dle mého názoru legitimní nahrávat celé hovory z důvodu, že možnost narušení soukromí zaměstnance je zde minimální. V případě výše zmiňovaného telefonu na recepci by měl zaměstnavatel ve většině případů monitorovat pouze obecné informace, jako jsou například telefonní čísla, časy hovorů, případně místa, pokud se volá do zahraničí. Monitoroval-li by zaměstnavatel i obsah hovorů, mohlo by se dle mého názoru jednat o přílišný zásah do soukromí zaměstnanců, kteří takový telefon obsluhují, nicméně v dobře odůvodněných případech je i takové monitorování představitelné jako legální. Na druhou stranu jako legální nelze dle mého názoru vnímat kontrolu či sledování obsahu telefonních hovorů v situaci, kdy je telefonní číslo pevně spojené se zaměstnancem, tedy konkrétní zaměstnanec má svoji linku či klapku, ať už je telefon pevný či mobilní. V takovém případě je soukromí zaměstnance potenciálně ohroženo v daleko větší míře a zaměstnavatel by se tak měl držet pouze kontroly či sledování obecných údajů, jak je popsáno výše. Výše popsané případy jsou relevantní za předpokladu, že zaměstnanec nesmí využívat telefon k soukromým účelům. Jestliže má zaměstnanec od zaměstnavatele obecně povoleno (ať už explicitně či konkludentně) používat telefon i k soukromým účelům, budou dle mého názoru jeho kontrola či sledování vyloučeny. V opačném případě je jen těžko představitelné oddělit služební hovor od soukromého, a tak musí být všechny hovory považovány za soukromé.

3.5 Sledování internetu

Tato podkapitola má za cíl rozebrat monitoring počítače zaměstnance a v rámci toho jeho pohyb v síti internet. Vzhledem k tomu, že obecným principům přípustnosti a nepřijatelnosti sledování a kontroly je již věnován dostatečný prostor v předchozích kapitolách, je tato podkapitola zaměřena spíše na konkrétní problematiku sledování a kontroly pohybu zaměstnance na internetu a srovnáním s rozhodnutím Evropského soudu pro lidská práva a Nejvyššího soudu ČR.

Tak, jako u ostatních technik monitoringu, je při posuzování přípustnosti zásadní rozdíl v tom, zda zaměstnavatel sleduje zaměstnance dlouhodobě anebo jestli provádí kontrolu, která bude dle požadavku přiměřenosti¹⁰⁰ zpravidla časově omezena. Jak je již rozebráno

¹⁰⁰Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 316, odst. 1.

v předchozích kapitolách, je toto rozlišení důležité zejména z důvodu jiného zákonného režimu¹⁰¹ a na to navázaných odlišných požadavků, jejichž splnění je pro zákonné sledování či kontrolu nutné. Vzhledem k tomu, že právní norma upravující kontrolu je svou konstrukcí „*přiměřeným způsobem*“ normou s relativně abstraktní hypotézou, je na úvaze soudu, aby v každém konkrétním případě vymezil, jaký způsob je přiměřený.¹⁰² Časový rozdíl mezi kontrolou a sledováním je tedy nejasný a bude záležet na posouzení každého konkrétního případu,¹⁰³ stejně tak, jako je to v případě prostředků kontroly.

Jak je již řečeno v předchozích kapitolách a potvrzeno judikaturou Evropského soudu pro lidská práva, zaměstnanec má na pracovišti nárok na soukromí¹⁰⁴, ač logicky snížené oproti mimopracovnímu životu. Důležitým, nikoliv rozhodujícím faktorem v posouzení, jestli bylo porušeno právo zaměstnance na soukromý a rodinný život¹⁰⁵ je fakt, jestli mohl zaměstnanec soukromí legitimně očekávat a v jaké míře, či nikoli.¹⁰⁶ Pokud je zaměstnancem legitimně očekávaná míra soukromí prolomena sledováním či kontrolou ze strany zaměstnavatele, jde o znak toho, že takové sledování či kontrola bude pravděpodobně¹⁰⁷ porušením článku 8 Evropské úmluvy o lidských právech a samozřejmě i práva na soukromí, garantovaných mu Listinou.

Pakliže má zaměstnavatel v úmyslu kontrolovat chování svých zaměstnanců na pracovních počítačích a na internetu v duchu §316 odst. 1 zákoníku práce, měl by nejdříve stanovit jasná pravidla využití těchto pracovních prostředků, s pravidly zaměstnance prokazatelně seznámit a dále je prokazatelně informovat, že jejich aktivity mohou být předmětem kontroly. Následná kontrola musí být přiměřená tomu, co je ze strany zaměstnavatele dovoleno. Jinými slovy, pokud zaměstnavatel dovolí zaměstnancům využívat

¹⁰¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 316 odst. 1 nebo §316 odst. 2 a 3.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

¹⁰³ Viz dále rozbor případu „Kasalova pila“, kde byl nejvyšším soudem shledán jako přiměřený čas kontroly jeden měsíc.

¹⁰⁴ Rozsudek Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12.června 2014 ve věci FERNÁNDEZ MARTÍNEZ v. SPAIN, stížnost č. 56030/07, odstavec 110, dostupné v anglickém jazyce online na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["56030/07"\],"itemid":\["001-145068"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

¹⁰⁵ Evropská úmluva o lidských právech, článek 8.

¹⁰⁶ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25.června 1997 ve věci HALFORD v. THE UNITED KINGDOM, stížnost č. 20605/92, odstavec 45, dostupné v anglickém jazyce online na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-58039"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{), také rozsudek Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5.září 2017 ve věci BĂRBULESCU v. ROMANIA, stížnost č. 61496/08, odstavec 44, dostupné v anglickém jazyce online na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["61496/08"\],"itemid":\["001-177082"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

¹⁰⁷ Samozřejmě záleží i na ostatních faktorech prováděného sledování či kontroly.

internet i pro soukromé účely (například sociální sítě), potom by se měl vyhnout kontrole chování zaměstnanců na povolených stránkách či v čase, kdy je takové užití povoleno.

Pro sledování v duchu §316 odst. 2 zákoníku práce potřebuje zaměstnavatel, jak je již uvedeno shora, legitimní závažný důvod, spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti. Zde je vhodné odkázat na stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů, který jako možné důvody uvádí mezinárodní bankovní převody nebo dozor nad prací vězňů.¹⁰⁸ Pro sledování platí stejná doporučení, jako pro kontrolu. Je třeba vymezit pravidla co je a není dovoleno a zaměstnance prokazatelně seznámit s faktem, že sledování probíhá. Počet důvodů pro sledování činnosti zaměstnance na počítači a v síti internet bude dle mého názoru omezený, a to z důvodu, že účelu sledování půjde ve většině případů dosáhnout i jiným, méně invazivním způsobem. Únikům dat lze předejít nejrůznějšími firewally, zneužívání výpočetní techniky ze strany zaměstnanců lze prokázat kontrolou dle §316 odst. 1 či algoritmičtými zablokováním určitých internetových stránek. Komplexní sledování činnosti zaměstnanců na počítači a internetu tak bude dle mého názoru legitimní pouze v ojedinělých případech. Je tomu tak z důvodu, že stejného účelu půjde ve většině případů dosáhnout nástroji, které zasahují do soukromí zaměstnance méně.

4 Související judikatura

V následujících podkapitolách jsem si z množiny k tématu se vztahujících rozhodnutí soudů¹⁰⁹ vybral k rozboru dva judikáty, český a evropský, vztahující se právě ke kontrole či sledování pohybu zaměstnance na internetu.

Obecně známé rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR „*Kasalova pila*“ jsem si vybral z důvodu, že jsem se v literatuře ani v jiných pracích na podobné téma neseťkal s rozbořením důležité části odůvodnění, které dle mého názoru chybí, a dále z důvodu nutnosti upozornit na neaktuálnost, a tedy nepoužitelnost tohoto rozhodnutí pro zaměstnavatele jako jakéhosi návodu k legální kontrole či sledování zaměstnanců.

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci „*Bărbulescu v. Romania*“ jsem zvolil z důvodu, že se jedná o rozhodnutí relativně aktuální a má zajímavý průběh, kdy senát čtvrtého úseku ESLP rozhodl, že právo stěžovatele na soukromí porušeno nebylo, načež toto

¹⁰⁸Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, dostupné online na: <https://www.uoou.cz/stanovisko%2Dc%2D2%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dzamestnancu%2Dse%2Dzvlastnim%2Dzretelem%2Dk%2Dmonitoringu%2Dpracoviste/d-1511/p1=1099>.

¹⁰⁹ Například také rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 666/2016 nebo sp.zn. 21 Cdo 2005/2014.

rozhodnutí zrušil velký senát ESLP a shledal, že došlo k porušení stěžovatelova práva na soukromí. Dále velký senát ESLP vypočetl kritéria, která je třeba při monitoringu zaměstnanců dodržovat, aby nebylo porušeno jejich právo na soukromí. Případ měl také zajímavý mediální ohlas, kdy média zejména po prvním rozsudku senátu čtvrté sekce ESLP informovala příliš zkratkovitě a zjednodušeně, tudíž místy až nepravdivě o tom, co zaměstnavatel může a co je již nepřijatelné narušení soukromí. Tento mediální obraz byl částečně napraven po rozsudku velkého senátu ESLP.

4.1 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – „Kasalova pila“

Před téměř 7 lety řešil Nejvyšší soud ČR případ známý pod názvem *Kasalova pila*.¹¹⁰ Dovolání bylo shledáno jako přípustné z důvodu, že se dovolací soud problematikou limitů kontroly zaměstnance podle §316 odst. 1 zákoníku práce ve své rozhodovací činnosti ještě nezabýval.

4.1.1 Skutkový stav

Skutkový stav, který je možno vyčíst z rozsudku Nejvyššího soudu, je takový, že zaměstnanec společnosti Kasalova pila s.r.o. byl podroben monitoringu ze strany zaměstnavatele z důvodu podezření na zneužití výpočetní techniky pro osobní potřebu. Zakázané způsoby využití zaměstnavatel vypočetl v pracovním řádu (například sledování TV přes internet). Doba monitoringu byla jeden měsíc a zaměstnanec nebyl o této kontrole informován. Na základě výstupu z kontroly byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Z výstupu kontroly vyplynulo, že zaměstnanec strávil za kalendářní měsíc mimopracovní činností více než 60% pracovní doby (pracoval pouze 8 dní z 21). Zaměstnanec reagoval na okamžité zrušení pracovního poměru žalobou o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Zaměstnavatel tvrdil, že zaměstnance kontroloval v souladu s §316 odst. 1 zákoníku práce a tato kontrola byla provedena přiměřeným způsobem. Oproti tomu zaměstnanec tvrdil, že byl podroben nezákonnému sledování podle §316 odst. 2 zákoníku práce, přestože nebyly splněny podmínky uvedené v odst. 2 a 3 téhož § (zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a informační povinnost), čímž bylo porušeno jeho právo na soukromí. Z toho vyvozoval, že

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn.: 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012, dostupný online na: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D1771%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2011&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=%5Bspzn1%5D%20%3D%2021%20AND%20%5Bspzn2%5D%3DCdo%20AND%20%5Bspzn3%5D%3D1771%20AND%20%5Bspzn4%5D%3D2011&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1) .

výstup sledování je nezákonně získaným důkazem a není tak v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru přípustný.

4.1.2 Rozsudek Nejvyššího soudu a jeho hodnocení

Nejvyšší soud musel určit, zda se v tomto případě jednalo o kontrolu či sledování¹¹¹ zaměstnance. Pakliže by soud přisvědčil žalobci, že šlo o nezákonné sledování zaměstnance, pravděpodobně by prohlásil okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné¹¹², protože by bylo založeno na nepřipustném důkazu¹¹³. V opačném případě, tedy se závěrem, že šlo o zákonnou kontrolu, která byla provedena přiměřeným způsobem, by okamžité zrušení pracovního poměru zůstalo platné a žaloba by tak byla zamítnuta.

Nejvyšší soud konstatoval, že přiměřený způsob kontroly bude vždy posuzován individuálně, neboť se jedná o normu s abstraktní hypotézou a je na soudu, aby hypotézu v každém konkrétním případě vymezil. Možnými určujícími ukazateli může být, „*zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.*“¹¹⁴ Nejvyšší soud tak vyjádřil názor, že v tomto konkrétním případě „*bylo třeba v projednávané věci přihlédnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (...) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zákazu „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec (i žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s*

¹¹¹ §316 odst. 1 nebo §316 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb.

¹¹² Tato domněnka je založena na předpokladu, že by nebyl jiný přesvědčivý důkaz mimo výstup předmětného monitoringu.

¹¹³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1009/98, ze dne 21. 10. 1998, který byl uveřejněn pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999.

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn.: 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012.

výkonem jeho práce nesouvisely“.¹¹⁵ Soud tak shledal, že v tomto konkrétním případě šlo o kontrolu provedenou přiměřeným způsobem v souladu s ustanovením §316 odst. 1 zákoníku práce.

Z doposud citovaných pasáží rozsudku Nejvyššího soudu lze vyvodit, že pokud není kontrolou příliš zasaženo do soukromí zaměstnance, může taková kontrola probíhat i po dobu jednoho měsíce. S možným porušením práva na soukromí kontrolovaného zaměstnance se soud vypořádal konstatováním, že „*míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.*“¹¹⁶ Dále se Nejvyšší soud vyjádřil k odstavci 2 § 316 zákoníku práce a to způsobem, který vykládá dle mého názoru toto ustanovení značně restriktivně, čímž může být potenciálně ohroženo soukromí zaměstnanců z důvodu, že pokud by se zaměstnavatelé drželi výkladu Nejvyššího soudu, bude většina monitoringu zaměstnanců spadat právě pod kontrolu uvedenou v §316 odst. 1. Zde považuji za vhodné citovat celý odstavec předmětného rozsudku.

*„Na tom nemůže nic změnit ani dovolatelem tvrzený rozpor s ustanovením § 316 odst. 2 zák. práce. Uvedené ustanovení v první řadě dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele (což v projednávané věci nebylo ani tvrzeno) a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavatelovy výrobní a pracovní prostředky (jak shora popsáno), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj apod.) a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance. V projednávané věci se přitom jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromí (soukromých aktivit) zaměstnance; míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.“*¹¹⁷

Z této části odůvodnění vyplývá, že se ustanovení o sledování zaměstnanců¹¹⁸ vztahuje pouze na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele. Dle mého názoru je zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele spolu s dalšími podmínkami předpokladem pro legální sledování zaměstnanců. Pokud v konkrétním případě nebude taková zvláštní povaha činnosti dána, neznamená to automaticky, že nejde o sledování podle §316 odst. 2 zákoníku práce, ale o

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn.: 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012.

¹¹⁶ Tamtéž.

¹¹⁷ Tamtéž.

¹¹⁸ §316 odst. 2 Zákoníku práce

kontrolu prováděnou podle odstavce prvního a k posouzení bude už jen přiměřenost takové kontroly. Může to také znamenat, že nebyly splněny předpoklady nutné k legálnímu sledování zaměstnanců, a přesto takové sledování probíhalo a bylo tedy nezákonným. Jak je již řečeno v předchozích kapitolách, hranice mezi kontrolou a sledováním je velice tenká a bude spočívat právě v soustavnosti a míře zasaženého soukromí, nikoliv ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.

Dalším sporným argumentem je, že se úprava §316 odst. 2 „*vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavatelovy výrobní a pracovní prostředky (...), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení.*“¹¹⁹ A contrario by se tak §316 odst. 2 zákoníku práce nevztahoval například na sledování zaměstnanců ve velínu jaderné elektrárny, kde nejde o sledování nakládání s výrobními a pracovní prostředky, ale primárně o bezpečnost provozu jako takového a možného zpětného řešení příčin krizových situací.

Jako poslední je ve výše citovaném odstavci uvedeno, že „*V projednávané věci se přitom jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromí (soukromých aktivit) zaměstnance*“¹²⁰. Výkladem této části odůvodnění lze dojít k závěru, že pakliže při kontrole nejde primárně o sledování soukromých aktivit zaměstnance, je taková kontrola v pořádku (samozřejmě za předpokladu přiměřeného způsobu provádění), ačkoli je takovou kontrolou soukromí zaměstnance více či méně zasaženo. S takovým názorem se nelze ztotožnit, protože právě míra narušení soukromí a soustavnost jsou hlavními proměnnými, rozhodujícími mezi kontrolou a sledováním. Pakliže se tedy kontrola prováděná na základě §316 odst. 1 zákoníku práce svou soustavností a mírou narušení soukromí stane prováděnou „*nepřiměřeným způsobem*“, může se překlopit právě v nezákonné sledování zaměstnanců zakázané v §316 odst. 2 zákoníku práce.

Je třeba vzít v úvahu, že výše citované a komentované rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR je již téměř 7 let staré a že plynutím času, s přihlédnutím k nedávno účinné evropské úpravě¹²¹, je nyní kladen daleko větší důraz na ochranu soukromí, ať už na pracovišti či jinde. Proto se

¹¹⁹Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn.: 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012.

¹²⁰Tamtéž.

¹²¹Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

domnívám, že by zaměstnavatelé neměli vycházet z výše citovaného rozhodnutí a provádět kontrolu svých zaměstnanců méně invazivně. Jak například píše Štefko v komentáři k zákoníku práce, měli by primárně technicky omezit přístup na nežádoucí internetové stránky, což je právně bezvadný postup.¹²²

4.1.3 Ústavní stížnost

Citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR byl podroben také testu ústavnosti. Ústavní soud dne 7.11.2012 ústavní stížnost žalobce odmítl jako zjevně neopodstatněnou s tím, že neshledal porušení žalobcových ústavních práv a připomněl, že „Právě míra zásahu do práva na soukromí stěžovatele kolidujícího s právem na ochranu majetku zaměstnavatele je pro rozhodování Ústavního soudu rozhodná. V tomto směru Ústavní soud opětovně připomíná, že jeho úkolem není zjišťovat, měnit či napravovat případná, at' již tvrzená či skutečná procesní pochybení obecných soudů, spočívající v oblasti podústavního práva, ale posoudit řízení jako celek a zjistit, zda nedošlo k zásahu takové intenzity, která již zakládá porušení základních práv nebo svobod účastníka. Zásah takové intenzity ani s přihlédnutím ke stanovisku č. 2/2009 Úřadu pro ochranu osobních údajů do práva na ochranu soukromí stěžovatele Ústavní soud neshledal.“¹²³ Ústavní soud přihlédl krom jiného i ke stanovisku, které bylo v době rozhodnutí aktuální. Nyní je již toto stanovisko deset let staré a domnívám se, že vzhledem k vývoji ochrany soukromí již neaktuální. Je tedy pravděpodobné, že by takový zásah do soukromí, který proběhl v roce 2009, byl v roce 2019 posouzen jako porušení základních práv toho, do jehož soukromí by bylo zasaženo. Nezbyvá než vyčkat na budoucí rozhodnutí vrcholných soudů včetně soudu Ústavního, aby mou domněnku potvrdil či vyvrátil.

4.2 Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva – „*Bărbulescu v. Romania*“

Tento případ měl na úrovni Evropského soudu pro lidská práva velice zajímavý vývoj a několik fází, které stojí za rozebrání. Co se stručného shrnutí na úvod týče, byl s panem Barbulescu ukončen pracovní poměr z důvodu, který vzešel z výstupu monitoringu jeho korespondence. Poté, co se nedomohl ochrany u vnitrostátních soudů, namítal u ESLP, že došlo

¹²²ŠTEFKO, Martin. § 316 [Majetek zaměstnavatele; soukromí zaměstnance; nesouvisející informace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jirí, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1239. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹²³ Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. I.ÚS 3933/12, ze dne 7.11.2012, dostupné online na: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=76857&pos=1&cnt=1&typ=result> .

k porušení jeho práva na soukromí, garantovaného Úmluvou.¹²⁴ Senát čtvrté sekce ESLP rozhodl dne 12.1.2016 rozsudkem v poměru hlasů 6:1, že monitoringem soukromé korespondence zaměstnance, odesílané z pracovního počítače, nedošlo k porušení jeho práva na soukromí. Případ byl na žádost stěžovatele dne 6.6.2016 postoupen velkému senátu ESLP, který rozhodnutí senátu čtvrté sekce ESLP dne 5.9.2017 zrušil a rozhodl v poměru hlasů 11:6, že jednáním zaměstnavatele došlo k porušení článku 8 Úmluvy¹²⁵.

4.2.1 Skutkový stav

Panu Barbulescu bylo zaměstnavatelem uloženo, aby si pro vedení pracovní komunikace s klienty založil profil na Yahoo messenger, což učinil. Zaměstnanec byl informován, že je zakázáno využívat pracovní nástroje pro soukromé účely, ale již mu nebylo sděleno, že může být dodržování takového zákazu monitorováno¹²⁶. Zaměstnanec mimo povolené komunikace s klienty využíval Yahoo messenger pro soukromou komunikaci se svým bratrem a snoubenkou, se kterou si vyměňoval také intimní zprávy, týkající se například i pohlavních zdravotních problémů. 13.7.2007 zaměstnavatel informoval pana Barbulescu, že byl jeho účet na Yahoo messenger v období od 5. do 13.7.2007 monitorován a ze záznamů vyplynulo, že byl používán k soukromým účelům, což je v rozporu s vnitřním předpisem zaměstnavatele. Na to pan Barbulescu písemně odpověděl, že používal Yahoo messenger výhradně pro pracovní účely, na což mu zaměstnavatel předložil 45 stran přepisu jeho zaznamenané soukromé komunikace. V reakci na porušení vnitřního předpisu zaměstnavatele byl pan Barbulescu v srpnu 2007 propuštěn.

Na ukončení pracovního poměru reagoval pan Barbulescu žalobou, kterou se domáhal zrušení rozhodnutí zaměstnavatele o propuštění z důvodu, že přístupem do jeho soukromé korespondence bylo porušeno jeho právo na listovní tajemství. Pan Barbulescu neuspěl ani u domácího prvoinstančního, ani u odvolacího soudu, který se vyjádřil, že s ohledem na směrnici o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů¹²⁷ bylo počínání zaměstnavatele opodstatněné a že monitorování bylo jedinou možností, jak zjistit, jestli nedochází k porušení zákazu používat prostředky zaměstnavatele pro soukromou potřebu. Pan Barbulescu se tedy obrátil na Evropský soud pro lidská práva, jehož

¹²⁴Evropská úmluva o lidských právech, Článek 8 (Sdělení č. 209/1992 Sb.).

¹²⁵ Evropská úmluva o lidských právech, Článek 8 (Sdělení č. 209/1992 Sb.).

¹²⁶ Toto bylo mezi stranami sporné.

¹²⁷Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES, dostupné online ne: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046>.

senát čtvrté sekce rozhodl, že k porušení článku 8¹²⁸ nedošlo a až velký senát ESLP dal následně stěžovateli za pravdu a rozhodl, že k porušení článku 8 Evropské úmluvy o lidských právech došlo.

4.2.2 Rozsudek senátu čtvrté sekce ESLP

Hlavní otázka spočívala v tom, jestli bylo monitorování písemné komunikace stěžovatele přiměřené. Spornou věcí mezi stranami bylo, jestli zaměstnavatel informoval stěžovatele o tom, že může být jeho komunikace skrz platformu Yahoo monitorována. Takové upozornění ze strany zaměstnavatele hraje důležitou roli z důvodu legitimního očekávání zaměstnance, že bude jeho komunikace soukromou nebo případně opak, pokud jej zaměstnavatel informuje o možné kontrole. Rumunsko tvrdilo, že byl stěžovatel dne 3.7.2007 na možnost kontroly písemně upozorněn a že opak ve svém odvolání u národních soudů netvrdil, ale tvrzené upozornění nepředložilo.¹²⁹ Stěžovatel zmiňované upozornění bez svého podpisu předložil a tvrdil, že bylo vyhotoveno až zpětně po přístupu do obsahu jeho komunikace. Dále tvrdil, že z podstaty samotného Yahoo messengeru, který je navržen pro osobní užití a z faktu, že ho zaměstnavatel nechal k Yahoo účtu, určenému pro pracovní korespondenci, zvolit vlastní heslo očekával, že bude jeho komunikace soukromá.¹³⁰

ESLP podotkl, že zaměstnavatel nahlédl do korespondence stěžovatele (jak již vyhodnotily vnitrostátní soudy) s očekáváním, že tato komunikace nebude soukromá (dopis stěžovatele zaměstnavateli, že užíval účet pouze k zasílání rad klientům) a tak bylo takové nahlédnutí legitimní. Dále soud konstatoval, že i když není zaměstnavateli působena skutečná újma, není nedůvodná vůle zaměstnavatele ověřit si, že zaměstnanci plní v pracovní době svoje pracovní úkoly. Dalším argumentem soudu bylo, že vyjma komunikace prostřednictvím Yahoo messenger nebylo sledováno nic jiného¹³¹ a rozsah monitoringu byl tak omezený a přiměřený. Dále je soudem hodnoceno, že stěžovatel nedokázal přesvědčivě vysvětlit, proč používal Yahoo messenger pro soukromé potřeby. Závěrem soud konstatuje, že vnitrostátní orgány (rumunské soudy) dokázaly najít rovnováhu mezi zájmem stěžovatele na ochraně jeho soukromí a oprávněnými zájmy zaměstnavatele, k porušení článku 8 Úmluvy tedy nedošlo.¹³²

¹²⁸ Evropská úmluva o lidských právech, Článek 8 (Sdělení č. 209/1992 Sb.).

¹²⁹ Rozsudek senátu čtvrtého úseku Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. 1. 2016, sp. zn. 61496/08, §27 a §33

¹³⁰ Tamtéž, §33.

¹³¹ Myšleno jiné soubory v počítači a podobně.

¹³² Rozsudek senátu čtvrtého úseku Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. 1. 2016, sp. zn. 61496/08, §57 - §63

Tento rozsudek zvedl v lednu 2012 poměrně vysoký mediální zájem a byl často velice nesprávně interpretován z důvodu zásadního zjednodušení. Například zpráva na webu České televize: „Štrasburk: Firmy smí číst soukromé zprávy posílané během pracovní doby“. ¹³³ Tomuto fenoménu se věnuje Nonnemann ve svém článku, kde takovou zkratkovitou a zjednodušenou interpretaci vyvrací a je názoru, že zaměstnavatelé rozhodně nemohou kontrolovat pracovní emaily svých zaměstnanců bez jakýchkoli omezení. ¹³⁴ Je třeba říci, že článek je vydán před rozhodnutím velkého senátu ESLP. Po vydání prvního rozhodnutí ESLP tak mohli zaměstnavatelé vzhledem k mediálnímu obrazu rozsudku nabýt dojmu, že mohou sledovat soukromou korespondenci svých zaměstnanců takřka bez omezení, což byla pro soukromí zaměstnanců potenciálně velice nebezpečná situace. Tento stav byl napraven až po vydání rozsudku velkého senátu ESLP.

4.2.3 Rozsudek velkého senátu ESLP

Velký senát ESLP poznamenal, že vnitrostátní soudy správně identifikovaly dvě proti sobě jdoucí práva ¹³⁵, ale nezabývaly se uspokojivě všemi kritérii, kterými bylo zapotřebí se zabývat, aby byla dodržena zásada proporcionality. Ač si je velký senát vědom rychlého vývoje v obdobných případech, měly by se vnitrostátní soudy zabývat těmito šesti kritérii:

- Jestli byl zaměstnanec informován o možnosti jeho monitorování. Aby byla taková informace v souladu s článkem 8, měla by být jasná ohledně povahy monitoringu a přijít před jeho zahájením. ¹³⁶
- Jaký byl rozsah monitorování zaměstnance a stupeň narušení jeho soukromí. K tomuto bodu ESLP podotýká, že je důležité rozlišit mezi tokem komunikace a jejím obsahem a dále zajistit, aby k výsledkům mělo přístup co nejméně lidí. ¹³⁷
- Jestli měl zaměstnavatel legitimní důvod k ospravedlnění monitoringu komunikace zaměstnance a přístupu do jejího obsahu. K tomu soud podotýká, že vstup do obsahu samotné korespondence je přirozeně daleko větším zásahem

¹³³Ket. Štrasburk: Firmy smí číst soukromé zprávy posílané během pracovní doby [online] Publikováno dne 13. ledna 2016. [cit. 22. ledna 2019]. Dostupné online na: <https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/1657162-strasburk-firmy-smi-cist-soukrome-zpravy-posilane-behem-pracovni-doby>.

¹³⁴NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva [online]. Publikováno dne 2. února 2016 [cit. 22. ledna 2019]. Dostupné online na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html?mail>.

¹³⁵ Rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5.9.2017, sp. zn. 61496/08.

¹³⁶ Tamtéž.

¹³⁷ Tamtéž.

do soukromí, nežli sledování jejího toku, a tak je zapotřebí závažnějších důvodů.¹³⁸

- Jestli bylo možné využít méně invazivní monitorovací systém, nežli přímý přístup do obsahu zaměstnancovy korespondence. K tomu soud podotýká, že by mělo proběhnout v každém jednotlivém případě zhodnocení a ve světle příslušných okolností má být zhodnoceno, jestli je cíl dosažitelný i jinak, nežli uchováním celého obsahu korespondence zaměstnance.¹³⁹
- Jaké důsledky mělo monitorování pro zaměstnance samotného, jak zaměstnavatel užil výsledky monitorování. Jestli byly výsledky monitorování použity v souladu s deklarovaným cílem a v deklarovaném rozsahu.¹⁴⁰
- Jestli byly zaměstnanci poskytnuty adekvátní záruky, a to zejména v případě, že povaha monitorování byla invazivní povahy. Například záruka, že zaměstnavatel nemůže vstoupit do vlastního obsahu korespondence, pokud zaměstnanec nebyl na takovou možnost předem upozorněn. Soud podotýká, že takové upozornění by mělo být opakováno vícekrát z důvodu, že pokud má být vztah zaměstnavatel-zaměstnanec plodný, měl by být založen na vzájemné důvěře.¹⁴¹

Dle velkého senátu ESLP vnitrostátní soudy zejména přesvědčivě neurčily, zda byl stěžovatel předem informován o monitoringu svého Yahoo messenger účtu, v jakém rozsahu a jakým způsobem takový monitoring probíhá. Vnitrostátní soudy se nezabývaly ani nezbytným nutným rozsahem monitorování i přes to, že zaměstnavatel monitoroval veškerou elektronickou korespondenci zaměstnance a navíc ji průběžně vyhodnocoval a tiskl. Dále se vnitrostátní soudy nezabývaly existencí legitimních důvodů, ospravedlňujících takto invazivní monitorování, jakým je přístup do obsahu korespondence zaměstnance. Ze strany vnitrostátních soudů nebylo zvažováno ani možné využití jiných, méně invazivních prostředků monitoringu, kterými je možno naplnit stejný cíl. Nebyl brán v úvahu ani závažný následek, plynoucí z monitoringu pro zaměstnance, tedy ukončení jeho pracovního poměru. Dle velkého senátu ESLP nebyl vnitrostátními soudy věnován dostatek pozornosti ani otázce, zdali zaměstnavatel vstoupil do

¹³⁸ Tamtéž.

¹³⁹ Rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5.9.2017, sp. zn. 61496/08.

¹⁴⁰ Tamtéž.

¹⁴¹ Tamtéž.

obsahu korespondence zaměstnance až po jeho tvrzení, že se v ní věnuje pouze pracovním úkolům nebo předtím.¹⁴²

Na základě výše uvedeného velký senát Evropského soudu pro lidská práva shledal, že monitorováním zaměstnance došlo k porušení článku 8 Evropské úmluvy o lidských právech, ale i přes toto konstatování nepřiznal stěžovateli náhradu škody, proti čemuž se jedna ze soudkyň vymezila v separátním vótu.¹⁴³ Medializací tohoto nového rozhodnutí se pro zaměstnavatele napravily informace poskytované v médiích, které byly po publikování dříve vydaného rozsudku senátu čtvrté sekce ESLP velice zavádějící až nepravdivé. Například Česká televize na svém webu čt24 zveřejnila článek s nadpisem „Štrasburský soud: Zaměstnanec musí o sledování své komunikace vědět“¹⁴⁴, což je samozřejmě mediální zkratkou, ale již bližší skutečnosti, nežli články publikované po předchozím rozhodnutí.

4.2.4 Význam případu pro budoucí sledování zaměstnanců

Význam případu „*Bărbulescu v. Romania*“ spočívá dle mého názoru především ve vymezení kritérií, které musí domácí soudy při poměření oprávněných zájmů zaměstnance a zaměstnavatele zkoumat a vážit. Lze tedy říci, že pokud budou zaměstnavatelem splněna všechna výše uvedená kritéria (samozřejmě za souběžného splnění kritérií domácí legislativy), nebude monitorování zaměstnance v rozporu s článkem 8, případně s článkem 6¹⁴⁵ Úmluvy. Na závěr považuji za nutné upozornit na postoj ESLP, který se explicitně vyjádřil, že si je vědom rychlého vývoje v této oblasti, čímž si dle mého názoru s přihlédnutím k trendu posilující ochrany soukromí jako takového nechává do budoucna otevřené dveře pro zpříšňování pohledu na problematiku monitorování zaměstnanců. Velký senát ESLP se vyjádřil následovně: „*The Court is aware of the rapid developments in this area. Nevertheless, it considers that proportionality and procedural guarantees against arbitrariness are essential.*“¹⁴⁶

¹⁴² Tamtéž.

¹⁴³ Tamtéž.

¹⁴⁴ Hop. Štrasburský soud: Zaměstnanec musí o sledování své komunikace vědět [online] Publikováno dne 5. září 2017. [cit. 23. ledna 2019]. Dostupné online na: <https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/2231032-strasbursky-soud-zamestnanec-musi-o-sledovani-sve-komunikace-vedet>.

¹⁴⁵ Článek 6 upravuje právo na spravedlivý proces a jeho porušení je namítáno, když vnitrostátní soudy připustí jako důkaz výstup ze sledování zaměstnance, které bylo získáno v rozporu s právem a tak se stává nepřipustným důkazem.

¹⁴⁶ Rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5.9.2017, sp. zn. 61496/08, §121.

4.3 Srovnání a aktuálnost výše rozebraných rozsudků

Při srovnání rozsudku Nejvyššího soudu ČR a následně rozhodnutí soudu Ústavního z roku 2012 s rozsudkem Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva z roku 2017 je možné dojít k závěru, že by nyní obdobné rozhodnutí Nejvyššího soudu v testu ústavnosti neobstálo. Domnívám se, že kdyby se případ „*Kasalova pila*“ přesunul do roku 2019, závěrem soudu by bylo, že šlo o nezákonný zásah do soukromí zaměstnance. I za předpokladu, že by obecné soudy rozhodly obdobně, jako v roce 2012, domnívám se, že vzhledem k rozsudku Velkého senátu ve věci „*Bărbulescu v. Romania*“ by takové rozhodnutí neprošlo testem ústavnosti.

Závěrem je tedy třeba upozornit na možnou neaktuálnost rozsudků, vydaných českými soudy před rozsudkem Velkého senátu ESLP, týkající se proporcionality sledování a kontroly zaměstnanců z důvodu, že Velký senát ESLP ve svém rozsudku znatelně přitvrdil v ochraně soukromí zaměstnanců oproti předešlému stavu.

5 Správní dozor sledování a kontroly zaměstnanců

Cílem této kapitoly je nastínit, jak funguje správní dozor nad sledováním a kontrolou zaměstnanců a osvětlit, v jakém případě je k tomuto dozoru věcně příslušný který správní orgán. Obecně řečeno bude ke správnímu dozoru nad kontrolou a sledováním zaměstnanců dle zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce věcně příslušný inspektorát práce. V případech, kdy dochází kontrolou či sledováním zaměstnance i ke zpracování osobních údajů, bude v této části příslušný Úřad pro ochranu osobních údajů.

5.1 Inspekce práce

Inspekce práce je dle zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce správním úřadem, příslušným ke kontrole „*dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům (...) práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích*“.¹⁴⁷ Tedy krom jiného také ke kontrole, jestli je sledování či kontrola zaměstnanců prováděná v souladu s ustanovením §316 zákoníku práce. Do nedávné doby, se stejně jako nyní, vztahovala věcná působnost inspektorátu práce na správní dozor nad kontrolou a sledováním zaměstnanců. Co ale zásadně chybělo byla možnost udělení sankce za nerespektování §316. Až novelou 206/2017 Sb. byly do zákona o inspekci práce přidány paragrafy, upravující přestupky

¹⁴⁷ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, § 3.

fyzických (§11a) a právnických a podnikajících fyzických osob (§24a) za porušení §316 zákoníku práce. Tato změna nabyla účinnosti dne 29.7.2017. Jak píše Morávek ve svém článku v Právních rozhledech, mezi Úřadem pro ochranu osobních údajů a Státním úřadem inspekce práce proběhla dohoda, že inspekce práce bude vykonávat dohled nad dodržováním §316 odst. 1, 2 a 3. Tato dohoda byla reakcí na rozšíření kompetencí inspekce práce za porušení § 316 zaměstnavatele postihnout.¹⁴⁸

Problém může nastat ve chvíli, kdy nebudou ÚOOÚ a inspekce práce spolupracovat a vzájemně se informovat o probíhajících správních řízeních se zaměstnavateli, kteří porušili ustanovení §316. Při nesprávně prováděné kontrole či sledování se může zaměstnavatel dopustit jak porušení §316 zákoníku práce, tak i nařízení GDPR, jestliže neoprávněně zpracovává osobní údaje monitorovaných zaměstnanců. Po novele zákona o inspekci práce je tedy stěžejní, aby spolu oba správní orgány v těchto věcech spolupracovaly. K tomuto uvádí ÚOOÚ následující: „*Procesní novinkou těchto deliktů je, že je nebude stíhat Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ), ale Státní úřad inspekce práce (SÚIP). Důvodem je, že se nejedná o porušení ochrany osobních údajů, ale o zásah do soukromí zaměstnance, kde se stát touto novelou rozhodl, že soukromoprávní ochrana zaměstnance, tedy prostřednictvím soudu, nestačí. (...) Nyní bude nezbytné dopracovat spolupráci mezi ÚOOÚ a SÚIP tak, aby se oba úřady navzájem informovaly o správních řízeních, která mají dopad na druhý úřad.*“¹⁴⁹

Z tohoto důvodu proběhla v roce 2017 schůzka mezi zástupci ÚOOÚ, SUIP a ministerstva práce a sociálních věcí, kde bylo dojednáno následující: „*Smyslem jednání bylo zajistit vzájemné poskytování detailnějších informací o výkonu dozorové činnosti u jednotlivých zaměstnavatelů, které mohou mít vliv na činnost druhého úřadu. V minulosti docházelo k občasné komunikaci a předání informací, přičemž tato spolupráce byla hodnocena kladně a jako přínosná. Za tímto účelem bude za každou instituci určena kontaktní osoba, která bude zodpovědná za vzájemnou komunikaci o poskytnutí potřebných informací nebo zodpovězení konkrétních dotazů.*

Úřady si dále budou snažit poskytovat informace dopadající do sfér působnosti druhého úřadu, které mohou být zprostředkovány formou podpůrných pramenů práva na národní i evropské úrovni (např. poskytování relevantních soudních rozhodnutí, doporučení a stanovisek

¹⁴⁸MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy. 2017, č. 17, s. 573-581.

¹⁴⁹ÚOOÚ ke schválení novely zákona o inspekci práce [online]. 3.8.2017 [cit. 2019-01-28]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/uouu-ke-schvaleni-novely-zakona-o-inspekci-prace/d-26365> .

evropských orgánů a institucí). Úřad v této souvislosti přislíbil zaslat zástupcům SÚIP materiál WP29 týkající se zpracování osobních údajů v zaměstnání (Opinion 2/2017 on data processing at work). Zástupci Úřadu opakovaně upozornili na text Obecného nařízení o ochraně osobních údajů, včetně ochrany slabších stran při zpracování osobních údajů, mezi které v určité míře patří i zaměstnanci.¹⁵⁰

Ve výroční zprávě Státního úřadu inspekce práce za rok 2017 je mimo statistik samotných kontrol uvedena informace, která dokládá zvyšující se zájem orgánů inspekce práce o správní dozor nad dodržováním ustanovení §316 ZP. V roce 2016 a letech předcházejících se orgány inspekce práce nevěnovaly kontrolám dodržování osobních práv zaměstnanců v rámci samostatného kontrolního úkolu. Tato problematika byla podřazena pod oblast rovného zacházení a diskriminace a k jejímu osamostatnění došlo až v roce 2017. Ve zprávě je explicitně uvedeno, že od osamostatnění kontrolního úkolu se orgány inspekce práce této problematice věnují více.¹⁵¹ Je tedy v následujících letech důvodné předpokládat zvýšení počtu kontrol, zaměřujících se na dodržování pravidel při kontrole a sledování zaměstnanců, což je dle mého názoru krok správným směrem.

Ve zprávě je dále uvedeno, že velkým problémem ze strany zaměstnavatelů je nerozlišování mezi zněním §316 odst. 1 a odst. 2 ZP. Zaměstnavatelé obhajují sledování zaměstnanců dle §316 odst. 2 ZP tím, že se jedná o přiměřenou kontrolu dle §316 odst. 1 ZP. Jak Státní úřad inspekce práce konstatuje, fakticky se ale ve většině případů jedná o sledování zaměstnance dle §316 odst. 2 ZP, a nikoliv o kontrolu nakládání s výrobními a pracovními prostředky dle §316 odst. 1 ZP a chybí zde důvod, spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, což činí takové sledování nelegálním. Jako problémy, na které inspektoři při kontrolách narážejí, jsou uvedeny například atrapy kamer či kamerové systémy, které nejsou ve vlastnictví kontrolované osoby, jak se tyto problémy řeší už zpráva neuvádí. Inspektoři se tak pravděpodobně ocitají v problematice situace, co se dokazování týče.¹⁵²

5.2 Úřad pro ochranu osobních údajů

Po zmiňované dohodě, která proběhla v souvislosti s novelou zákona o inspekci práce, ÚOOÚ odpadla významná část agendy, vztahující se k §316 zákoníku práce. Pakliže je Úřadu

¹⁵⁰ Citováno z odpovědi na žádost o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., žádost byla podána autorem diplomové práce k ÚOOÚ jako k povinnému subjektu, viz příloha č.1.

¹⁵¹ Státní úřad inspekce práce, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2017, dostupné online na: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2017.pdf>.

¹⁵² Tamtéž.

pro ochranu osobních údajů doručen podnět, který se týká §316 zákoníku práce, postoupí jej Státnímu úřadu inspekce práce pro svou věcnou nepřislušnost. V praxi se může stát, že je-li inspekcí práce provedena kontrola, kde je mimo porušení §316 ZP inspektorem odhaleno i porušení nařízení GDPR, postoupí se tato část ÚOOÚ, který podnikne kroky k nápravě závadného stavu.

6 Závěr a úvahy de lege ferenda

V této poslední kapitole se budu věnovat zhodnocení aktuální právní úpravy a dále úvahám de lege ferenda, kde rozeberu několik aspektů monitorování zaměstnanců, které by bylo dle mého názoru vhodné upravit anebo jejich úpravu změnit.

6.1 Zhodnocení účinné právní úpravy

Stávající právní úprava ochrany zaměstnanců v zákoníku práce je dle mého názoru vcelku zdařilá, což dokládá i fakt, že §316 nebyl od začátku účinnosti zákoníku práce v roce 2007 novelizován¹⁵³. Jako velice důležitou změnu legislativy v uplynulých letech vnímám novelu zákona o inspekci práce, kterou byla přidána skutková podstata přestupku porušení §316 ZP a rozvázala tak inspekci práce ruce. Tato novela byla již dlouho potřebná, avšak ve světle trendu zvyšování pokut pro velké podniky se domnívám, že pokuta až jeden milion korun za porušení §316 odst. 2 ZP není dostatečná. Dle mého názoru je tato pokuta dostatečná pouze pro fyzické osoby, podnikající fyzické osoby a pro menší právnické osoby, nikoliv pro velké zaměstnavatele a nadnárodní korporace. Po vzoru nařízení GDPR bych se vydal cestou určení výše pokuty dle procent z celosvětového obratu společnosti, což by zajistilo opatrný přístup také ze strany velkých zaměstnavatelů, pro které je pokuta v současné výši spíše symbolická.

6.2 Článek 88 GDPR – oznamovací povinnost

Jako promarněné vnímám nevyužití možnosti poskytnuté článkem 88 nařízení GDPR, kde je v odst. 1 dána možnost stanovit právním předpisem „konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním“¹⁵⁴ a v odst. 2 je přímo uvedeno, že „Tato pravidla zahrnují zvláštní a vhodná opatření zajišťující ochranu lidské důstojnosti, oprávněných zájmů a základních práv subjektů

¹⁵³ §316 odst. 4 byl drobně pozměněn v roce 2011, což se ale zpracovávaného tématu netýká.

¹⁵⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, čl. 88 odst. 1.

údajů, především pokud jde o (...) systémy monitorování na pracovišti.“¹⁵⁵ V důvodové zprávě k návrhu nového zákona na ochranu osobních údajů, kterým se provádí část nařízení GDPR, stojí ohledně možnosti dané čl. 88 GDPR, že „Návrh zákona novou úpravu nezavádí.“¹⁵⁶ Dle mého názoru mělo být takové možnosti využito a zpracování osobních údajů monitorovaných zaměstnanců explicitně vymezeno v připravovaném zákoně o ochraně osobních údajů ve smyslu zachování oznamovací povinnosti při zpracování, v souvislosti s činností uvedenou v §316 odst. 1 a 2 ZP, která platila za účinnosti zákona 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Za současného stavu dle nařízení GDPR nepodléhá zpracování osobních údajů zaměstnanců v rámci jejich sledování či kontroly oznamovací povinnosti.

Zabýval jsem se také možností zavedení oznamovací povinnosti oblastnímu inspektorátu práce při sledování zaměstnance podle §316 odst. 2 ZP a dospěl k závěru, že by byla tato možnost vhodná vzhledem k malé četnosti oprávněných sledování v duchu tohoto odstavce z důvodu, že zvláštní povahu činnosti splňuje pouze minimum zaměstnavatelů, a tak by se již v počátku podařilo ze strany oblastních inspektorátů práce zabránit neoprávněnému sledování zaměstnanců podle §316 odst. 2. V případě zavedení takové úpravy by navzájem velmi úzce spolupracovaly orgány inspekce práce a ÚOOÚ

K těmto závěrům jsem došel s vědomím použitelnosti ustanovení §287 odst. 2 písm. g) ZP, které upravuje povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací zavádění sledování, které se týká většího počtu zaměstnanců. Na toto ustanovení navazuje úprava zákona o inspekci práce, kde je v souladu s §23 odst. 2 možné za porušení §287 ZP uložit pokutu až do výše 200 000 Kč. I přes nutnost projednat zavádění monitoringu s odborovou organizací se domnívám, že výše popsané přidání informační povinnosti Úřadu by mohlo preventivně zabránit těm nejrozsáhlejším a nejflagrantnějším porušením úpravy sledování zaměstnanců či domnělé kontrole, která je ve skutečnosti sledováním. Je zřejmé, že z kapacitních důvodů nemůže Úřad zkoumat každou notifikaci do potřebných detailů, nicméně může se dle rysů ohlašovaného zpracování osobních údajů, v souvislosti s §316 odst. 1 a 2 ZP (počet zaměstnanců, důvod zvláštní povahy jeho činnosti), zaměřit ve spolupráci se SUIP na zcela zřejmá flagrantní porušení ustanovení, upravujících monitoring a zpracování osobních údajů zaměstnanců, a zabránit jim.

¹⁵⁵ Tamtéž, čl. 88 odst. 2.

¹⁵⁶Návrh zákona o zpracování osobních údajů včetně důvodové zprávy, str. 50. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=138&CT1=0> .

6.3 Osvěta zaměstnanců

Tato podkapitola se zčásti týká zavedení oznamovací povinnosti při zpracování osobních údajů zaměstnanců v rámci jejich monitoringu dle §316 odst. 1 a 2. Jsem přesvědčen, že jen velice zanedbatelné procento zaměstnanců bez právního vzdělání zná svá práva, spojená s možností zaměstnavatele provádět kontrolu či sledování. Z důvodu neznalosti, svého slabšího postavení a možné obavy ze ztráty zaměstnání se tak zaměstnanec spokojí se stavem, který na pracovišti je a neřeší jej, ač může poškozovat jeho práva.

Většina zaměstnanců tráví v zaměstnání nejméně 40 hodin týdně a pokud je do jejich práva na soukromí zasahováno nepřiměřeně, děje se tak zpravidla po celou dobu jejich pracovní doby (porušením §316 odst. 2). Jedná se tedy o velice širokou zranitelnou skupinu obyvatel, které by se mělo dostat možnosti domoci se jednoduchou cestou kvalifikovaného názoru na monitorování na pracovišti, případně následné pomoci v podobě kontroly ze strany inspekce práce.

Cestou, jak poměrně jednoduše pomoci zaměstnancům, kteří mají pocit, že zaměstnavatel nepřiměřeně zasahuje do jejich soukromí, je zřízení specializované telefonní linky (případně mailové schránky), která bude sloužit pouze k poradenství v tématu sledování a kontroly zaměstnanců na pracovišti. Taková linka by sloužila jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele a byla by v režii Státního úřadu inspekce práce, případně oblastních inspektorátů. Lze namítnout, že každý zaměstnanec má možnost podat inspekci práce podnět, který může jeho situaci vyřešit a zřízení telefonní linky je tudíž zbytečné. Dle mého názoru je třeba zaměstnance jako slabší stranu pracovně právního vztahu chránit a s tím souvisí také poskytování informací o jeho právech. Nyní je situace taková, že na zadání hesla „kamera v práci“ do vyhledávače google.com jsou vyhledány odkazy na články na stránkách novinky.cz, idnes.cz, blesk.cz apod., které nemají téměř žádnou informační hodnotu. Domnívám se, že kdyby na předních místech vyhledávačů po zadání hesel spojených se sledováním zaměstnanců vyskakovala specializovaná infolinka inspekce práce, velké množství zaměstnanců hledajících toto téma by se na ní obrátilo a mohlo by poté ve věci podniknout další kroky. Ekonomický dopad takového projektu je dle mého názoru vzhledem k přínosu osvěty zaměstnanců zanedbatelný.

6.4 Atrapy kamer

Zaměstnavatel může v úmyslu motivovat své zaměstnance k vyšším výkonům a odradit je od porušování pracovní kázně umístit na pracoviště atrapy kamery. Jak je popsáno o několik kapitol výše, zákoník práce na takový případ domnělého sledování explicitně nemyslí. Situace s atrapou se dá dle mého názoru vhodně řešit novelizací § 316 odst. 2 tak, že se na konec odstavce přidají slova „a to ani domněle“. Taková drobná legislativní změna dokáže dle mého názoru ochránit zaměstnance před atrapami kamer a jiným simulovaným zásahem do soukromí. Domnívám se, že přesvědčení zaměstnance o tom, že je mu zasahováno do soukromí, je téměř stejně tak závažné, jako když mu do soukromí opravdu zasahováno je. Explicitní úprava by působila také preventivně vůči zaměstnavatelům.

6.5 Závěr

Cílem této práce bylo pojmout monitoring zaměstnanců nejen jako samostatný fenomén, ale také přiblížit ústavní východiska této problematiky především z důvodu správného pochopení principu proporcionality, který hraje při monitoringu zaměstnanců nezastupitelnou roli. Z tohoto důvodu je v první části práce věnován poměrně velký prostor rozboru ústavních principů, jednotlivých relevantních základních práv a možnosti omezení základního práva zaměstnavatele základním právem zaměstnance, protože právě jejich konfrontací je vytvářena tak důležitá proporcionalita, která je předpokladem legálního monitoringu zaměstnanců.

Rozborem legislativy, týkající se monitoringu zaměstnanců a následnými příklady aplikace jednotlivých předpisů je popsáno, jaké předpisy se budou v jednotlivých případech monitoringu aplikovat, případně v jaké kombinaci. Je stěžejní rozlišit, jestli monitoringem zaměstnance dochází k jeho kontrole či sledování. Tyto dva pojmy jsou velice důležité z pohledu aplikace právních předpisů a z toho vycházejících odlišných povinností zaměstnavatele. V práci jsou užity 3 pojmy, (i) monitoring ve smyslu nadmnožiny kontroly i sledování, (ii) kontrola ve smyslu činnost zaměstnavatele podle §316 odst. 1 ZP a (iii) sledování, ve smyslu činnost zaměstnavatele podle §316 odst. 2 ZP. Rozlišení těchto pojmů a z nich vycházejících paragrafů je tedy pro zaměstnavatele zásadní otázkou i vzhledem k závěrům Státního úřadu inspekce práce. Po jejich správném rozlišení je zřejmé, jaké povinnosti musí při monitoringu zaměstnanců dodržet.

Vzhledem k tomu, že zejména při sledování zaměstnanců dochází ke zpracovávání jejich osobních údajů, je třeba se zaměřit i na nové evropské nařízení. Účinností nařízení GDPR se téma sledování zaměstnanců principiálně nemění. Je pravdou, že nařízení klade na zaměstnavatele zpracovávajícího osobní údaje svých zaměstnanců větší nároky, co se týče nakládání a ochrany těchto údajů. Lze tedy říci, že pokud bude zaměstnavatel nařízení svědomitě dodržovat, pravděpodobně to na něj bude mít ekonomický dopad, který ale nebude nijak dramatický. Co se zvýšilo dramaticky jsou pokuty za možné pochybení, což je dle mého názoru krok správným směrem vzhledem k účinnosti sankcí. Naopak vstřícným krokem vůči zaměstnavatelům je zrušení ohlašovací povinnosti při zpracovávání osobních údajů, což může zaměstnavatelům jistě ulevit a zmírnit tak zvýšenou ekonomickou zátěž přidanými povinnostmi, ale vzhledem k faktu, že tímto došlo k vypuštění předběžné kontroly ze strany správního orgánu nad tak citlivou problematikou, se dle mého názoru jedná o krok špatným směrem. Dle mého názoru měla být ohlašovací povinnost zachována právě u monitoringu zaměstnanců a to prostřednictvím čl. 88 GDPR, který takové odchýlení umožňuje. Tento článek ale využit nebyl, a tak má monitoring zaměstnanců stejný režim, co se osobních údajů týče, jako každé jiné zpracování.

V kapitolách věnovaných přímo technikám monitoringu je opět vyzdvížen a popsán rozdíl mezi kontrolou a sledováním v typických modelových případech. Není pravidlem, že při kontrole zaměstnanců podle §316 odst. 1 ZP nebude docházet ke zpracovávání jejich osobních údajů a naopak. Fenomén monitoringu zaměstnanců nelze popsat exaktně ve smyslu vymezení uzavřené množiny případů, ke které se přiřadí způsob monitoringu a určí, jaké předpisy je nutné dodržet, a jestli má zaměstnavatel na takový monitoring právo. Bude záležet na zvážení každého konkrétního případu z důvodu, že většina případů z praxe nebude přesně odpovídat těm modelovým. V předchozích kapitolách je mimo modelových případů nabídnuto i množství vodítek, kterými lze dojít ke správnému závěru. V celém rozsahu práce je kladen důraz na důležitost principů subsidiarity a proporcionality, kterými je celý monitoring zaměstnanců ovládan a je dle něj určována přípustnost kontroly či sledování.

Jak je rozebráno v části věnující se judikatuře, srovnáním starší judikatury vrcholných českých soudů s novější judikaturou Evropského soudu pro lidská práva se lze dobrat závěru, že rozhodovací praxe českých soudů bude plynutím času přehodnocena a zpřísněna, ve světle nejnovějších rozhodnutí ESLP se nejeví jako příliš aktuální. Takový závěr je podpořen vnímáním všeobecné tendence zvyšovat úroveň ochrany osobních údajů, což platí samozřejmě i na pracovišti. Bude tedy na vrcholných soudech ČR, aby v následujících letech sjednotily svou

judikaturu nejen s rozsudky ESLP, ale také s novým nařízením GDPR a určily tak jasnější rámec pro monitoring zaměstnanců. Stejně tak by měly postupovat Úřad pro ochranu osobních údajů a Státní úřad inspekce práce, jejichž některá stanoviska již ztratila aktuálnost.

Vzhledem k rozvoji techniky a již zmíněné tendenci posunovat ochranu soukromí na vyšší stupeň lze obecně říci, že to, co bylo legální ještě před několika lety, již nyní být legální nemusí a je tak třeba k monitoringu zaměstnanců přistupovat s velkou opatrností a plně respektovat zásadu subsidiarity a proporcionality.

Seznam použitých zdrojů

Neperiodická literatura

PAVLÍČEK, Václav. Ústavní právo a státověda. Praha: Leges, 2011. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-90-5

WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012

PAVLÍČEK, Václav. *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář*. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd. Praha: Linde, 1999. Zákony s poznámkami (Linde). ISBN 80-7201-170-7

ŠTEFKO, Martin. § 316 [Majetek zaměstnavatele; soukromí zaměstnance; nesouvisející informace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1239. ISBN 978-80-7400-290-8

VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7400-453-7

Dokumenty

Návrh zákona o zpracování osobních údajů včetně důvodové zprávy, dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=138&CT1=0>

Úřad pro ochranu osobních údajů, základní příručka k GDPR, dostupné online na: <https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka-k-gdpr/ds-4744/p1=4744>

WP 29. GDPR: WP 29 - Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Stanoviska a metodiky ÚOOÚ. 2017, č. 4, s. 16, dostupné na internetových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=30203

Pracovní skupina WP29, stanovisko č. 13/2011 ke geolokalizačním službám u inteligentních mobilních zařízení, WP 185, 16. května 2011, internetová stránka:

http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_cs.pdf

Pracovní skupina WP29, stanovisko 5/2005 k používání lokalizačních údajů v souvislosti s poskytováním služeb s přidanou hodnotou, WP 115, 25. listopadu 2005, internetová stránka: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp115_cs.pdf

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009, dostupné online na: <https://www.uouu.cz/stanovisko%2Dc%2D2%2D2009%2Dochrana%2Dsoukromi%2Dzamestnancu%2Dse%2Dzvlastnim%2Dzretelem%2Dk%2Dmonitoringu%2Dpraco-viste/d-1511/p1=1099>

Státní úřad inspekce práce, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2017, dostupné online na: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>.

Odpověď na žádost autora této diplomové práce o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb. od povinného subjektu, Úřadu pro ochranu osobních údajů - viz příloha.

Odborné články

VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Se záznamem či bez záznamu?: Úvahy ombudsmana nad nejednotnou právní regulací kamerových systémů. Informační bulletin Úřadu pro ochranu osobních údajů [online]. 2011(2) [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=3312.

BEDNÁŘ, Stanislav a Jan METELKA. GPS monitoring zaměstnanců podruhé [online]. 18. 7. 2017, dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/gps-monitoring-zamestnancu-podruhe-106141.html>

NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva [online]. Publikováno dne 2. února 2016, dostupné online na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html?mail>

MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy. 2017, č. 17

NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. Právní rozhledy. 2015, č. 7

Rozhodovací praxe zahraničních soudů

Rozsudek Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12.června 2014 ve věci FERNÁNDEZ MARTÍNEZ v. SPAIN, stížnost č. 56030/07

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25.června 1997 ve věci HALFORD v. THE UNITED KINGDOM, stížnost č. 20605/92

rozsudek Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5.září 2017 ve věci BĂRBULESCU v. ROMANIA, stížnost č. 61496/08

Rozsudek senátu čtvrtého úseku Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. 1. 2016 ve věci BĂRBULESCU v. ROMANIA, stížnost č. 61496/08

Rozhodovací praxe českých soudů a úřadů

Nález Ústavního soudu č. 403/2002 ze dne 25.6.2002

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 45/2000 ze dne 14.2.2001

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 3/95 ze dne 11.10.1995

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl 4/94 ze dne 12.10.1994

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 3933/12, ze dne 7.11.2012

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 452/09 ze dne 31. 3. 2009

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 As 158/2012 – 49 ze dne 23. 8. 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1009/98, ze dne 21. 10. 1998

Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 6 A 42/2013 – 48 ze dne 5. 5. 2017

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 666/2016, ze dne 14.4.2016

Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2005/2014, ze dne 21.5.2015

Rozhodnutí předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů sp. zn. INSP1-3568/12-16 ze dne 3.1.2013

Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů Čj. UOOU-00237/13-38 ze dne 3.7.2013

Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Právní předpisy – zahraniční

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

Evropská úmluva o lidských právech, Sdělení č. 209/1992 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Internetové zdroje

Tisková zpráva: Úřad pro ochranu osobních údajů zamítl rozklad, který podala společnost STUDENT AGENCY, s.r.o. [online]. 18.5.2013 [cit. 2018-04-24].

Dostupné

z:

https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=1824&n=tiskova%2Dzprava

Ket. Štrasburk: Firmy smí číst soukromé zprávy posílané během pracovní doby [online]

Publikováno dne 13. ledna 2016. [cit. 22. ledna 2019]. Dostupné online na:

<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/1657162-strasburk-firmy-smi-cist-soukrome-zpravy-posilane-behem-pracovni-doby>

Hop. Štrasburský soud: Zaměstnanec musí o sledování své komunikace vědět [online]

Publikováno dne 5. září 2017. [cit. 23. ledna 2019]. Dostupné online na:

<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/2231032-strasbursky-soud-zamestnanec-musi-o-sledovani-sve-komunikace-vedet>

ÚOOÚ ke schválení novely zákona o inspekci práce [online]. 3.8.2017 [cit. 2019-01-

28]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/uouu-ke-schvaleni-novely-zakona-o-inspekci-prace/d-26365> .

Seznam zkratk

Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., v platném znění
Listina	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
SUIP	Státní úřad inspekce práce
Úřad, ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
Úmluva	Evropská úmluva o lidských právech, sdělení č. 209/1992 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění
GDPR	Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES
ESLP	Evropský soud pro lidská práva

Přílohy

Příloha č. 1

Odpověď na žádost autora této diplomové práce o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb. od povinného subjektu, Úřadu pro ochranu osobních údajů.



ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ
Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7
tel.: 234 665 111, fax: 234 665 444
posta@uouu.cz, www.uouu.cz



Čj. UOOU-00506/19-2

ROZHODNUTÍ

Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“) jako povinný subjekt podle § 2 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, rozhodl v souladu s § 15 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb. dne 13. února 2019 takto:

Žádost pana Adama Rýdla, adresou [redacted] (dále jen „žadatel“), ze dne 25. ledna 2019, o poskytnutí informací, se v návaznosti na § 2 odst. 4 zákona č. 106/1999 Sb., podle § 15 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb.,

částečně odmítá.

Odůvodnění

Úřadu byla dne 25. ledna 2019 doručena žádost žadatele o informace dle zákona č. 106/1999 Sb.

Žadatel žádal informace o:

- počtu podnětů ke kontrole
- počtu provedených kontrol
- počtu zjištěných pochybení (s rozdělením na kategorie dle odstavců)
- z toho počet případů postoupených Inspekcí práce

a to ve vztahu k ustanovením § 316 odst. 1, 2, 3.

Jelikož není v gesci Úřadu pro ochranu osobních údajů kontrola dodržování ustanovení § 316 odst. 1, 2 a 3 a sankcionování zjištěných přestupků, nelze žadatelem požadované informace poskytnout.

Orgánem dozoru zmíněných ustanovení je Státní úřad inspekce práce, resp. oblastní inspektoráty. Z tohoto důvodu tak Úřad žadatelem požadované informace neneviduje, resp. ani jimi nedisponuje (jde z povahy věci o neexistující informaci).

Dále žadatel žádal o sdělení, na jakém principu spolupracuje s ÚPPÚ a Inspekcí práce vzhledem k úzké provázanosti kontroly a sledování zaměstnanců se zpracováním osobních údajů dle GDPR. K této části žádosti jsou poskytovány následující informace:

Spolupráce s Inspekcí práce probíhá zejména v mezích ustanovení § 12 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, upravující postupování podání pro nepříslušnost.

V roce 2017 proběhla schůzka se zástupci Úřadu a Státního úřadu inspekce práce a Ministerstva sociálních věcí za účelem užší spolupráce v návaznosti na přijetí zákona č. 206/2017 Sb., kterým se mimo jiné mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nově byly formulovány skutkové podstaty přestupků v souvislosti s porušením § 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Orgánem, který projednává tyto přestupky, je přitom Státní úřad inspekce práce, příp. oblastní inspektorát.

Smyslem jednání bylo zajistit vzájemné poskytování detailnějších informací o výkonu dozоровé činnosti u jednotlivých zaměstnavatelů, které mohou mít vliv na činnost druhého úřadu. V minulosti docházelo k občasné komunikaci a předání informací, přičemž tato spolupráce byla hodnocena kladně a jako přínosná. Za tímto účelem bude za každou instituci určena kontaktní osoba, která bude zodpovědná za vzájemnou komunikaci o poskytnutí potřebných informací nebo zodpovězení konkrétních dotazů.

Úřady si dále budou snažit poskytovat informace dopadající do sfér působnosti druhého úřadu, které mohou být zprostředkovány formou podpůrných pramenů práva na národní i evropské úrovni (např. poskytování relevantních soudních rozhodnutí, doporučení a stanovisek evropských orgánů a institucí). Úřad v této souvislosti přislíbil zaslat zástupcům SÚIP materiál WP29 týkající se zpracování osobních údajů v zaměstnání (Opinion 2/2017 on data processing at work). Zástupci Úřadu opakovaně upozornili na text Obecného nařízení o ochraně osobních údajů, včetně ochrany slabších stran při zpracování osobních údajů, mezi které v určité míře patří i zaměstnanci.

Interní pokyny pro spolupráci mezi dozоровými úřady ve Vámi tázané věci neexistují.

S ohledem na výše uvedené bylo rozhodnuto, jak je uvedeno ve výroku tohoto rozhodnutí.

Poučení: V souladu s § 152 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve spojení s § 16 zákona č. 106/1999 Sb., lze proti tomuto rozhodnutí podat rozklad, a to do 15 dnů ode dne jeho doručení.

Rozhodnutí je doručeno dnem převzetí stejnopisu, nejpozději ale desátým dnem od jeho uložení na poště. V případě doručování do datové schránky je dnem doručení okamžik přihlášení oprávněné osoby do datové schránky, nejpozději ale desátý den ode dne dodání rozhodnutí do datové schránky.

Praha, 13. února 2019

otisk
úředního
razítka

JUDr. Jiří Žůrek
ředitel odboru konzultačních agend
(podepsáno elektronicky)

Abstrakt

Diplomová práce má za cíl popsat problematiku monitoringu zaměstnanců od ústavního rámce, až po rozbor nejčastěji používaných forem monitoringu. Za cíl si klade také upozornit na značný vývoj, kterým monitoring zaměstnanců v posledních letech prošel. Pro ilustraci vývoje je v práci srovnán rozsudek nejvyššího soudu ČR z roku 2012 s nedávným rozhodnutím Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze září roku 2017 a učiněn závěr o jeho aktuálnosti či neaktuálnosti.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. V první je jako základ ke správnému pochopení rozebrán ústavní rámec problematiky a vysvětleno, jaká základní práva a svobody je třeba v úvahách nad monitoringem zaměstnanců poměřovat a proč tomu tak je. V druhé kapitole jsou rozebrány relevantní právní předpisy se silou zákona, včetně nařízení Evropské unie GDPR, a uvedeny příklady aplikace předpisů na konkrétní případy. Ve třetí kapitole jsou rozebrány konkrétní metody monitoringu zaměstnanců. Jsou zde rozebrány kamerové systémy se záznamem a bez záznamu, mezi kterými je důležitý rozdíl, co se povinností zaměstnavatele a vztahující se legislativy týče. Monitoring vozidel a také zaměstnanců samotných prostřednictvím systému GPS, spolu s případem z rozhodovací praxe Úřadu pro ochranu osobních údajů. Dále je rozebrán monitoring emailu, služebního telefonu a chování zaměstnance na internetu.

V následující čtvrté kapitole je dán prostor rozboru souvisejících judikátů, vztahujících se především k monitoringem chování zaměstnance na internetu, na kterých je demonstrován vývoj, kterým monitoring zaměstnanců za několik posledních let prošel. V předposlední kapitole je popsán správní dohled nad dodržováním pravidel monitoringu zaměstnanců a jeho změny v posledních letech, které daly po dlouhé době inspekci práce nástroj pro účinnější kontrolu zaměstnavatelů, co se monitoringem zaměstnanců týče. Práce je zakončena kapitolou hodnotící současnou právní úpravu a zamyšlením ve smyslu de lege ferenda.

Klíčová slova

Sledování Zaměstnance

monitoring zaměstnance

sledování zaměstnance

kontrola zaměstnance

Abstract

This thesis aims to analyze problems of employee monitoring in constitutional frameworks as well as in terms of the most used types of employee monitoring. The goal is to point out that employee surveillance underwent a considerable evolution in last few years. To illustrate that considerable evolution, there is a comparison of Supreme courts of Czech Republic judgement from 2012 and European Court of Human Rights Grand chambers judgement from 2017. After a comparison of those two judgements there is a conclusion of the Supreme court's judgement from 2012 to analyze whether it is still up-to-date.

This thesis is divided into six chapters. In the first chapter there is an analysis of constitutional frameworks and explanation which constitutional rights and freedoms should be took into consideration, compared with each other and what are reasons to do so. In the second chapter, there is an analysis of relevant Czech Republic law and EU regulation well known under abbreviation GDPR and there are also examples of relevant law usage on particular situations. In third chapter, there are concrete methods of employee monitoring. There is an analysis of CCTV systems with record and without record between which there is a huge difference in employer duties required by law. There is also analysis of employee car monitoring and employees themselves being monitored via GPS system. For illustration, there is a case from the decision making practice of the office for personal data protection. Furthermore, there is an analysis of email monitoring, telephone designed for working usage monitoring and employee behavior on internet monitoring.

In fourth chapter there is analysis of relevant judgements related primarily to the monitoring of employee internet behavior. Through those judgements, there is a demonstration of employee monitoring evolution in a past few years. In the penultimate chapter, there is analysis of administrative supervision over observance of employee monitoring laws and changes of that administrative supervision in last few years. Those changes improved the position of Labour inspection office which is now capable of inspecting employee monitoring law observance effectively. This thesis concludes with an evaluation of current law and *de lege lata* thoughts.

Keywords

Employee monitoring

employee monitoring

employee surveillance
employee supervision