

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 monitoringu 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 monitoringu zaměstnanců týče. Práce je zakončena kapitolou hodnotící současnou právní úpravu a zamyšlením ve smyslu de lege ferenda.