

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Michal Schejbal

**Sledování zaměstnanců v rozhodovací praxi
inspektorátů práce**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10. 5. 2020

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 214 557 znaků včetně mezer.

Michal Schejbal

V Praze dne 10. 5. 2020

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce, JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za cenné rady a podnětné připomínky, které mi v průběhu psaní této práce poskytoval. Dále bych chtěl poděkovat mé přítelkyni Tereze a mým rodičům za jejich neutuchající podporu a pomoc.

Obsah

Úvod	6
1. Právní rámec úpravy sledování zaměstnanců	8
1.1 Předpisy na úrovni ústavního práva	8
1.2 Předpisy na úrovni mezinárodního práva	9
1.3 Předpisy na úrovni evropského práva	11
1.4 Předpisy na úrovni zákonů	13
1.5 Vymezení vybraných klíčových pojmů.....	16
1.5.1 K pojmu soukromí.....	16
1.5.2 Pojem osobní údaj	19
1.5.3 Pojem sledování.....	19
1.5.4 Pojem osobní potřeba	20
1.5.5 Pojmy výrobní a pracovní prostředky a telekomunikační zařízení	21
1.5.6 Pojmy pracoviště a společné prostory zaměstnavatele.....	21
2. Kontrola užívání prostředků zaměstnavatele zaměstnanci	23
2.1 Zákaz stanovený v první větě § 316 odst. 1 zákoníku práce	23
2.2 Kontrola dodržování zákazu podle druhé věty § 316 odst. 1 zákoníku práce.....	25
2.3 Rozsudek Nejvyššího soudu ve věci „Kasalova pila“	28
2.4 Vztah § 316 odst. 1 a § 316 odst. 2 zákoníku práce	30
3. Sledování zaměstnanců zaměstnavatelem se zásahem do jejich soukromí	33
3.1 Důvody pro zavedení sledování	35
3.2 Způsoby provádění sledování.....	37
3.3 Podmínky provádění sledování	41
3.3.1 Rozsah sledování zaměstnance.....	43
3.3.2 Souhlas se zpracováním osobních údajů jako právní titul pro sledování zaměstnanců?...47	
3.3.3 Informační povinnost zaměstnavatele	49
4. Následky porušení právních předpisů regulujících sledování zaměstnanců	51
4.1 Veřejnoprávní následky hrozící zaměstnavateli.....	51
4.1.1 Odpovědnost za přestupek.....	51
4.1.2 Odpovědnost za trestný čin.....	53
4.2 Soukromoprávní následky hrozící zaměstnavateli	55
4.2.1 Povinnost k náhradě újmy	56
4.2.2 Procesní nepoužitelnost získaných údajů	57
4.3 Veřejnoprávní následky hrozící zaměstnanci.....	58
4.3.1 Odpovědnost za trestný čin.....	58
4.3.2 Odpovědnost za přestupek.....	59

4.4 Soukromoprávní následky hrozící zaměstnanci	60
4.4.1 Odpovědnost za porušení pracovních povinností.....	60
4.4.2 Odpovědnost za škodu a nekalá soutěž	61
5. Analýza rozhodovací praxe orgánů veřejné moci související se sledováním zaměstnanců ..	63
5.1 Rozhodovací praxe inspektorátů práce.....	63
5.2 Rozhodovací praxe Úřadu pro ochranu osobních údajů.....	66
5.3 Rozhodovací praxe soudů České republiky	70
5.3.1 Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu České republiky.....	70
5.3.2 Rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu České republiky a Městského soudu v Praze	71
5.3.3 Rozhodovací praxe Ústavního soudu České republiky	75
5.4 Rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva.....	76
Závěr	80
Seznam použitých zkratk.....	82
Seznam použitých zdrojů	84
Příloha.....	91
Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce.....	92
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce.....	93

Úvod

Velký rozmach moderních technologií na jednu stranu usnadnil fungování lidské společnosti, na druhou stranu přinesl nové výzvy a hrozby, které s moderními technologiemi souvisejí. Mezi tyto hrozby lze zařadit kyberkriminalitu, shromažďování obrovského množství dat a informací, které zejména technologické společnosti o svých zákaznících získávají, a v neposlední řadě též jednodušší sledování zaměstnanců. Právo každého člověka na respekt k jeho soukromí nyní zažívá velkou zatěžkávací zkoušku, byť si většina osob vůbec nemusí uvědomit, jakými informacemi z jejich osobního života ostatní subjekty disponují a v jakém rozsahu. S rozšířením dosahu internetu a zejména sociálních sítí souvisí i to, že lidé používáním elektronických zařízení tráví stále více svého osobního času. Nelze popřít, že také zaměstnanci jsou „sváděni“ touhou komunikovat se světem i v pracovní době, na úkor plnění svých pracovních povinností.

Každý zaměstnanec představuje, nebo by alespoň měl představovat, lepší uspokojování potřeb zaměstnavatele. Zároveň ale vždy znamená také náklady pro zaměstnavatele, minimálně ve formě mzdových nákladů. V téměř každém základním pracovněprávním vztahu pak zaměstnanci přicházejí do styku s pomůckami, nástroji a dalšími prostředky, které patří zaměstnavateli a které zaměstnanci k výkonu své práce používají a potřebují. Je to pochopitelné, neboť závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, což je jednou z podmínek výkonu závislé práce dle zákoníku práce.

Časté obavy z toho, že zaměstnanci budou pracovní prostředky užívat ke všemu, jenom ne k výkonu práce, mohou vést zaměstnavatele k nabytí dojmu, že musí neustále hlídat, zda se zaměstnanci věnují pouze práci a nezneužívají jednak pracovní dobu, jednak jim svěřené pomůcky, k činnostem, které pro zaměstnavatele neznamenaají užitek. Nemusí si však uvědomit, že tímto jednáním mohou škodit i sami sobě, protože tím přispívají k demotivaci zaměstnanců vykonávat uložené práce v maximálním nasazení.

Autor považuje téma sledování zaměstnanců, i vzhledem k výše uvedenému, za nanejvýš aktuální. K sepsání práce na toto téma jej vedl nejasný výklad velice důležitého § 316 zákoníku práce, který je nutné při sledování zaměstnanců podrobně zkoumat. Dalším důvodem je užití značného množství neurčitých právních pojmů v této oblasti, které nejenom právním laikům, kterých je mezi zaměstnavateli většina, ale též právním odborníkům, ztěžují práci s právními předpisy. Autora zaujala také pestrost tématu, neboť každý případ sledování zaměstnanců je jiný a jako takový musí být posuzován. Podstatná je také velká praktičnost tématu, neboť se sledováním zaměstnanců setkává a musí jej řešit téměř každý zaměstnavatel i zaměstnanec.

V neposlední řadě stojí důvod, že se v právní praxi lze setkat s relativně malým zájmem ze strany orgánů veřejné moci, včetně soudů.

Cílem této práce je upozornit na problematické aspekty sledování zaměstnanců, a to jak z teoretického, tak z praktického hlediska. V rámci teoretické části se autor zaměří na kontrolu užívání prostředků zaměstnavatele zaměstnanci, na podmínky sledování zaměstnanců se zásahem do jejich soukromí a na následky, které za porušení právních norem zaměstnavatelům i zaměstnancům hrozí. Pozornost bude věnována též názorům představitelů právní teorie, přičemž autor bude hodnotit jejich závěry a pokusí se k nim přidat i svůj vlastní. V rámci praktické části budou analytickým způsobem rozebrána a porovnána relevantní rozhodnutí orgánů veřejné moci, které kontrolují dodržování podmínek sledování zaměstnanců, jako jsou inspekce práce, Úřad pro ochranu osobních údajů, Nejvyšší soud České republiky, Nejvyšší správní soud České republiky a Evropský soud pro lidská práva. Autor se bude snažit podat pokud možno co nejkomplexnější výklad relevantních ustanovení právních předpisů.

Autor bude při psaní této práce vycházet též ze své práce s názvem „Sledování zaměstnanců a ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích“, kterou napsal a úspěšně obhájil v rámci XII. ročníku soutěže Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) v akademickém roce 2018/2019. K výkladu právních norem bude přistupovat vícero způsoby, zejména pomocí výkladu gramatického, systematického, logického a také teleologického.

1. Právní rámec úpravy sledování zaměstnanců

Jedním ze znaků dnešní doby je hypertrofie právního řádu.¹ Právní předpisy se tak stávají značně kazuistické.² Obzvlášť v oblasti soukromého práva je však tento jev nežádoucí – právní předpisy by měly být psané pokud možno co nejobecněji, aby bylo možné je aplikovat na co největší počet skutkových situací, se současným zachováním nezbytné míry právní jistoty. I přesto se ale zpravidla během několika prvních let poté, co se obecně formulované právní předpisy stanou součástí právního řádu a začnou být aplikovány příslušnými orgány v čele se soudy, mohou adresáti norem s narušením právní jistoty setkat.³ To trvá přinejmenším do doby, než bude vydána relevantní judikatura, avšak z dlouhodobého hlediska je to bezpochyby krok správným směrem.⁴

Výše popsané však neplatí při bližším pohledu na téma, kterému se tato práce věnuje. Samotnému sledování zaměstnanců je v českém zákoníku práce věnován jediný paragraf (a dokonce ani ne celý jeho obsah). Jeho úprava, co se týče roviny „běžných“ zákonů v českém právním řádu, je naopak dle názoru autora této práce až přespříliš stručná. Z tohoto důvodu musí být celá řada aspektů sledování zaměstnanců vysvětlována výkladem, ať už autoritativním (podávaným zejména soudy a správními orgány) nebo doktrinálním (podávaným zejména představiteli právní teorie a praxe).

Při analýze právních předpisů, které se týkají sledování zaměstnanců, bude autor v této práci vycházet z hierarchie právních předpisů z hlediska jejich právní síly (od nejvyšší po nejnižší).

1.1. Předpisy na úrovni ústavního práva

V právním odvětví ústavního práva jsou obsaženy právní předpisy nejvyšší právní síly, které jsou na území České republiky platné. Klíčovým pojmem pro ústavní právo České republiky je pojem ústavní pořádek, který zahrnuje „*neuzavřený soubor všech platných ústavních zákonů, jež dohromady tvoří ústavu České republiky v širším smyslu*“.⁵

¹ Například Předseda Nejvyššího soudu Pavel Šámal: Nových zákonů je zbytečně moc - Novinky.cz. [online]. 22. 11. 2018 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/predseda-nejvyssiho-soudu-pavel-samal-novych-zakonu-je-zbytecne-moc-40247595> či MORÁVEK, J. *Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2. str. 46.

² Řeší spíše specifické druhy případů než obecnou úpravu dopadající na široké množství situací. Blíže viz BOGUSZAK, J., ČAPEK, J. a GERLOCH, A. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2004. 348 s. ISBN 80-85963-38-8. str. 54.

³ MORÁVEK, J. op. cit. sub 1. str. 51.

⁴ V současné době se Česká republika právě v této situaci nachází, z důvodu proběhlé rozsáhlé rekonstrukce soukromého práva. Zejména občanský zákoník jakožto obecný předpis soukromého práva vychází z premisy, že právní normy mají být obecné (byť s několika kazuistickými výjimkami, které však dle názoru autora této práce spíše potvrzují pravidlo).

⁵ HŘEBEJK, J. In: PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda*. II. díl, Ústavní právo České republiky. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2015. 1152 s. ISBN 978-80-7502-084-0. str. 332.

Ústava České republiky

Ústavní pořádek České republiky dle článku 112 odst. 1 Ústavy⁶ v době psaní této práce tvoří 31 ústavních zákonů. Pro právní úpravu sledování zaměstnanců je však mnohem více než samotná Ústava relevantní Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „**Listina**“).

Listina základních práv a svobod

V případě sledování zaměstnanců zaměstnavatelem dochází ke kolizi práv, garantovaných oběma subjektům základního pracovněprávního vztahu na ústavněprávní úrovni Listinou (a také dalšími normami, zejména mezinárodními smlouvami).

Na jedné straně stojí právo na ochranu soukromí, chráněné zejména článkem 7 odst. 1 Listiny, článkem 10 odst. 2 a odst. 3 Listiny a také článkem 13 (který je *lex specialis* k předchozím článkům) Listiny. Tato práva svědčí v průběhu sledování zaměstnanci.

Na druhé straně pak stojí právo na ochranu vlastnického práva, chráněné zejména článkem 11 odst. 1 Listiny. Právě právo na ochranu vlastnického práva nejčastěji svědčí v průběhu provádění sledování zaměstnavateli.

1.2. Předpisy na úrovni mezinárodního práva

Mezinárodní smlouvy jsou (společně s mezinárodními obyčejí) základním pramenem práva na mezinárodněprávní úrovni.⁷ Mezinárodní smlouvy, a to jak na globální, tak zejména na regionální (evropské) úrovni, jsou důležité také pro oblast sledování zaměstnanců.

Všeobecná deklaráce lidských práv

Všeobecná deklaráce lidských práv (dál jen „**Všeobecná deklaráce**“) byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1948. Není však právně závazná, má pouze doporučující povahu, a nejedná se tedy o mezinárodní smlouvu. Její přínos v oblasti dodržování lidských práv je nicméně neoddiskutovatelný.⁸

Relevantními právy pro oblast sledování zaměstnanců, uvedenými ve Všeobecné deklaraci, jsou zejména právo na soukromí dle článku 12 Všeobecné deklarace, které svědčí zaměstnanci. Právem svědčícím zaměstnavateli je pak právo vlastnit majetek dle článku 17 Všeobecné deklarace.

⁶ Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁷ ŠTURMA, P., ČEPELKA, Č., BALAŠ, V. *Právo mezinárodních smluv*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 404 s. ISBN 978-80-7380-341-4. str. 7.

⁸ POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 6., doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2011. 556 s. ISBN 978-80-7400-398-1. str. 100.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezi prvními právně závaznými mezinárodními smlouvami, které upravovaly oblast lidských práv na celosvětové úrovni, byl Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.⁹ Tento pakt byl sjednaný v roce 1966 a účinnosti nabyl v roce 1976; v tomto roce se stal závazným i pro Českou (resp. tehdejší Československou socialistickou) republiku.¹⁰

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech navázal na Všeobecnou deklaraci lidských práv. Právo na soukromí (svědčící zaměstnanci) je chráněno článkem 17 tohoto paktu. Na druhou stranu je s podivem, že tento pakt neupravuje právo na ochranu vlastnického práva.

Evropská úmluva o lidských právech

Rada Evropy se již od jejího založení v roce 1949 věnuje mimo jiné ochraně lidských práv a svobod. V roce 1950 byla v jejím rámci uzavřena Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „**Evropská úmluva**“). Česká republika je signatářem Evropské úmluvy od roku 1991, platná je od 18. března 1992.¹¹

Ochranu proti porušení práv vyplývajících z Evropské úmluvy ze strany jednotlivých smluvních států zajišťuje Evropský soud pro lidská práva, ke kterému se mohou obrátit též jednotlivci. V průběhu let nabyla ochrana Evropského soudu pro lidská práva na značném významu.

V rámci Evropské úmluvy je pro ochranu soukromí zaměstnanců nejdůležitější článek 8 Evropské úmluvy. Na ochranu vlastnického práva zaměstnavatele slouží článek 1 Dodatkového protokolu k Evropské úmluvě.

Úmluva Rady Evropy č. 108 o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat

V případě, že prostřednictvím sledování zaměstnanců bude docházet ke zpracování osobních údajů, dopadnou na takové zpracování i předpisy na ochranu osobních údajů. Jedná-li se o automatizované zpracování osobních údajů, jedním z aplikovatelných předpisů bude též Úmluva Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat (dále jen „**Úmluva č. 108**“), která je pro Českou republiku platná od 1. listopadu 2001.¹²

V současné době probíhá podepisování a ratifikace druhého protokolu k Úmluvě č. 108, který její text zásadním způsobem upravuje. Tímto protokolem dochází k přiblížení textu Úmluvy

⁹ Tamtéž.

¹⁰ Stalo se tak vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. ze dne 23. 3. 1976, o Mezinárodním Paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

¹¹ Blíže viz Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

¹² Viz sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 115/2001 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat.

č. 108 k textu obecného nařízení o ochraně osobních údajů, vydaného orgány Evropské unie. Děje se tak například změnou definic používaných v Úmluvě č. 108, úpravou povinností správců osobních údajů, rozšířením práv subjektů osobních údajů či doplněním institutů, které používá též obecné nařízení o ochraně osobních údajů, jako je ohlašování případů porušení zabezpečení osobních údajů dozorovému úřadu.¹³

Praktický přínos této úpravy Úmluvy č. 108 lze spatřovat v tom, že umožní bezpečnější předávání osobních údajů i do zemí mimo Evropskou unii, které nejsou vázány obecným nařízením o ochraně osobních údajů, ale jsou vázány Úmluvou č. 108 (jedná se např. o Mexiko, Tunisko či Uruguay). V takových případech nebude potřeba získání dalších garancí, které jinak obecné nařízení o ochraně osobních údajů k předání osobních údajů do zemí mimo Evropskou unii vyžaduje, kterým může být např. použití standardních smluvních doložek či závazných podnikových pravidel.¹⁴

1.3. Předpisy na úrovni evropského práva

Důležitost evropského práva v oblasti sledování zaměstnanců se projevuje zejména v oblasti ochrany osobních údajů, která obzvláště v roce 2018 získala značnou publicitu i mezi laickou veřejností. Evropské právo se dělí na právo primární (tvořené mezinárodními smlouvami uzavřenými členskými státy, na kterých Evropská unie spočívá), a na právo sekundární (z něhož právně závazná jsou nařízení, směrnice a rozhodnutí).¹⁵

Regulace sekundárního evropského práva pak přichází zejména ve dvou formách – formou unifikace, tedy prostřednictvím nařízení, které je přímo aplikovatelné v členských státech, a formou harmonizace, tedy prostřednictvím směrnic, které musí být nejprve promítnuty do právních řádů jednotlivých členských států.¹⁶

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o fungování Evropské unie je, vedle Smlouvy o Evropské unii, jednou ze dvou zakládacích smluv Evropské unie. Ochrana osobních údajů a její úprava v sekundárním právu Evropské unie, která se sledováním zaměstnanců úzce souvisí, vychází právě z článku 16 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie.

¹³ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 420 s. ISBN 978-80-7598-587-3. str. 62.

¹⁴ Tamtéž.

¹⁵ TÝČ, V. In: TOMÁŠEK, M., TÝČ, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7. str. 99.

¹⁶ Tamtéž. str. 109.

Listina základních práv Evropské unie

Listina základních práv Evropské unie byla původně přijata v roce 2000 na konferenci v Nice jakožto právně nezávazný dokument. Přijetím Lisabonské smlouvy členskými státy v roce 2009 se Listina základních práv Evropské unie stala součástí primárního evropského práva.

Povinnost aplikovat Listinu základních práv Evropské unie mají nejen orgány Evropské unie, nýbrž i členské státy, a to v případech, kdy aplikují evropské právo.

Jak bylo uvedeno výše, právní úpravou evropského práva relevantní pro sledování zaměstnanců je zejména právní úprava ochrany osobních údajů. V Listině základních práv Evropské unie je ochrana osobních údajů garantována každému v jejím článku 8 odst. 1. Druhý odstavec již stanoví podmínky pro zpracování osobních údajů, které jsou blíže rozpracovány v obecném nařízení o ochraně osobních údajů.

Obecné nařízení o ochraně osobních údajů

Dne 25. května 2018 nabylo účinnosti 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 (dále jen „**obecné nařízení**“). Jeho přijetím došlo ke změně v právní úpravě ochrany osobních údajů, která byla do té doby úpravou harmonizovanou, na úpravu unifikovanou. Obecné nařízení je pro oblast ochrany osobních údajů základním právním předpisem a působí tedy jako *lex generalis*. Stanoví povinnosti jak pro orgány veřejné moci, tak pro soukromé osoby.

V pracovněprávních vztazích je zpracování osobních údajů nezbytné. Při sledování zaměstnanců bude ke zpracování osobních údajů docházet pravidelně, byť to není nezbytnou podmínkou.

Směrnice

Ochrana osobních údajů, se kterou sledování zaměstnanců často úzce souvisí, byla až do roku 2018 upravena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Tato směrnice byla do českého právního řádu implementována prostřednictvím zákona o ochraně osobních údajů. Obecné nařízení tuto směrnici zrušilo a ochranu osobních údajů nově upravuje jednotně pro všechny státy Evropské unie.

Na sledování zaměstnanců v současné době žádná evropská směrnice již přímo nedopadá. Z evropských směrnic nevychází ani jiná relevantní právní úprava na národní úrovni.

1.4. Předpisy na úrovni zákonů

Jádro právní úpravy sledování zaměstnanců v České republice je upraveno v národních právních předpisech. Autor této práce se bude věnovat předně analýze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“). Zmíní však také řadu dalších zákonů.

Zákoník práce

Zákoník práce je kodexem upravujícím pracovněprávní vztahy. Zejména v něm je tedy obsažena vlastní úprava pracovního práva.¹⁷ Pro tuto práci nejrelevantnějším ustanovením zákoníku práce je § 316, který se nachází v jeho hlavě VIII části třinácté. Je tvořen celkem čtyřmi odstavci, čtvrtým odstavcem se však autor této práce bude věnovat pouze okrajově, neboť s předchozími třemi odstavci téhož ustanovení v zásadě nesouvisí.

Ustanovení § 316 se v zákoníku práce nachází již od počátku jeho účinnosti, která nastala dne 1. ledna 2007, a jeho text (resp. text prvních tří odstavců tohoto ustanovení) nebyl do současnosti ani jednou novelizován. Předchozí právní úprava pracovněprávních vztahů, obsažená v zákoníku práce č. 65/1965 Sb., neobsahovala ustanovení, které by bylo obsahově stejné či podobné.

Pozornosti bude v této práci věnováno také ustanovením § 301 a následujícím zákoníku práce, které upravují povinnosti zaměstnanců vyplývající ze základních pracovněprávních vztahů. Za zmínku dále stojí ustanovení § 248 odst. 2 zákoníku práce, které se věnuje kontrolám věcí zaměstnanců a osobním prohlídkám zaměstnanců ze strany zaměstnavatele na pracovišti, ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce, které omezuje rozsah údajů, které může zaměstnavatel zjišťovat od zaměstnanců před vznikem pracovního poměru, a také ustanovení § 312 zákoníku práce, obsahující podmínky vedení osobního spisu zaměstnance ze strany zaměstnavatele. V neposlední řadě jsou v zákoníku práce upraveny také podmínky vydání pracovního posudku zaměstnance včetně informací, které mohou být v pracovním posudku obsaženy (§ 314 zákoníku práce), a povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání se stanovenými údaji (§ 313 zákoníku práce).

Občanský zákoník

Právo na ochranu soukromí fyzických osob je zakotveno také v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“). Vzhledem k charakteru občanského zákoníku jako obecného předpisu soukromého práva se jeho úprava

¹⁷ ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, M., PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 44.

aplikuje subsidiárně na všechny soukromoprávní vztahy, tedy i na základní pracovněprávní vztahy (s odchylkami vyplývajícími z povahy pracovního práva).

Úprava ochrany soukromí v občanském zákoníku se nachází zejména v ustanoveních § 81 a násl. Pro tuto práci nejrelevantnějším pak je ustanovení § 86.

Zákon o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o inspekci práce**“), obsahuje veřejnoprávní postihy mimo jiné též za porušení vybraných ustanovení zákoníku práce (např. v oblasti odměňování zaměstnanců, pracovní doby nebo bezpečnosti práce). Dozor nad dodržováním vybraných ustanovení zákoníku práce vykonávají dle zákona o inspekci práce Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

S účinností od 29. července 2017 (novelou zákona o inspekci práce provedenou zákonem č. 206/2017 Sb.) je inspekce práce pověřena též dozorem nad dodržováním ustanovení § 316 odst. 2, odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce, a to v nově přijatých ustanoveních § 11a ve vztahu k zaměstnavatelům – fyzickým osobám a § 24a ve vztahu k zaměstnavatelům – právnickým osobám. Do této doby byli zaměstnavatelé za neoprávněné sledování zaměstnanců postihováni ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů, a to podle obecných právních předpisů upravujících ochranu osobních údajů. Rozhodovací praxi inspektorátů práce v oblasti sledování zaměstnanců se autor podrobněji věnuje v části 5 této práce.

Na zákon o inspekci práce jsou samozřejmě navázané další správněprávní předpisy, včetně předpisů procesního charakteru – zejména zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů (kontrolní řád), zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o zpracování osobních údajů

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, v platném znění (dále jen „**zákon o zpracování osobních údajů**“), nabyl účinnosti v dubnu roku 2019. Zákon je adaptačním¹⁸ zákonem k obecnému nařízení, a zároveň jím došlo ke zrušení zákona o ochraně osobních údajů. Tento zákon upravuje také postavení Úřadu pro ochranu osobních údajů, které bylo dříve upraveno právě v zákoně o ochraně osobních údajů.

Vzhledem k tomu, že základní právní úprava zpracování osobních údajů je nyní obsažena v obecném nařízení, může být důležitost zákona o zpracování osobních údajů přeceňována.

¹⁸ TÝČ, V. op. cit. sub 15. str. 108.

V zákoně o zpracování osobních údajů je právní úprava vyplývající z obecného nařízení spíše zpřesňována nebo jsou z ní stanovovány výjimky.

Trestní zákoník a zákon o trestní odpovědnosti právnických osob

Trestní právo tvoří v rámci systému práva prostředek *ultima ratio*; může být aplikováno pouze tehdy, pokud aplikace odpovědnostních prostředků podle jiných právních předpisů není dostatečná (zásada subsidiarity trestní represe).¹⁹

Lze si představit, že sledování zaměstnanců bude mít dopady i v rovině trestního práva. Mezi zájmy chráněné trestním právem totiž patří jak ochrana soukromí (svědčící zaměstnanci), tak ochrana majetku (svědčící zaměstnavateli), jakož i další zájmy, které by mohly být sledováním zaměstnanců dotčeny.

Relevantními právními předpisy jsou pak zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**trestní zákoník**“), v rovině trestního práva hmotného, a zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů, v rovině trestního práva procesního.

Za trestný čin mohou být odpovědné i právnické osoby, a to za podmínek stanovených v zákoně č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o TOPO**“). Vzhledem k tomu, že značná část zaměstnavatelů jsou právnické osoby, nelze ani tento zákon opomínat.

Některé další právní předpisy

Podle názoru autora této práce stojí za zmínku také již neplatný zákon o ochraně osobních údajů, který byl součástí právního řádu od roku 2000 pod číslem 101/2000 Sb. (dále jen „**zákon o ochraně osobních údajů**“). Praktická aplikovatelnost zákona o ochraně osobních údajů byla značně omezena po nabytí účinnosti obecného nařízení a zákon byl v dubnu roku 2019 zrušený zákonem o zpracování osobních údajů.

Podle zákona o ochraně osobních údajů postupoval Úřad pro ochranu osobních údajů v rámci výkonu své působnosti. Za jeho porušování, včetně různých způsobů sledování zaměstnanců, byli podle tohoto zákona ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů dříve sankcionováni i zaměstnavatelé.

Pro oblast zajišťování zaměstnanosti má největší význam zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.²⁰ Z hlediska tématu této práce nemá zákon o zaměstnanosti přílišnou důležitost, autor nicméně považuje za vhodné alespoň zmínit

¹⁹ JELÍNEK, J. In: JELÍNEK, J. a kol. *Trestní právo hmotné: Obecná část, Zvláštní část*. 7. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Leges, 2019. 1000 s. ISBN 978-80-7502-380-3. str. 39.

²⁰ ŠTEFKO, M. op. cit. sub 17. str. 45.

ustanovení § 12 odst. 2 a § 17 zákona o zaměstnanosti. První zmíněné ustanovení zčásti kombinuje požadavky § 30 a § 316 odst. 4 zákoníku práce při výběru zaměstnanců, druhé zmíněné pak upravuje zpracování osobních údajů v oblasti zajišťování zaměstnanosti (jako *lex specialis* k obecné úpravě ochrany osobních údajů). Ochranu před diskriminací pak poskytuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

1.5. Vymezení vybraných klíčových pojmů

V rámci celé této práce bude její autor často používat pojmy, které dle jeho názoru vyžadují jejich vysvětlení už v úvodu. Některé z těchto pojmů jsou definovány přímo právními předpisy, avšak vyžadují bližší výklad (např. osobní údaj). S většinou z nich však právní předpisy pracují, aniž by je řádně definovaly (tzv. *legální definicí*). Namísto toho jejich vymezení ponechávají na právní praxi (zejména na soudech) a právní teorii. Takovýmto pojmům je pak věnována tato kapitola.

1.5.1. K pojmu soukromí

Zásadním pojmem pro oblast sledování zaměstnanců je pojem soukromí. Autor této práce nemá ambici podat v této práci vyčerpávající definici pojmu soukromí, neboť to s největší pravděpodobností ani není možné. Je nicméně toho názoru, že v pojmu soukromí je zahrnuto vícero aspektů, které musí být v rámci zajištění práva osoby na ochranu jejího soukromí dodrženy.²¹ Tyto aspekty se samozřejmě postupem času mění a posouvají, stejně jako se mění a posouvá celá lidská společnost.

Pojem soukromí používá Listina, ve které jej lze najít jednak v článku 7 odst. 1 (srov. „*Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena.*“), jednak v článku 10 odst. 2 (srov. „*Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého [...] života.*“). Používá jej též ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce (srov. „*zaměstnavatel nesmí [...] narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti...*“). Jak již však bylo řečeno výše, tento pojem není v zákoníku práce ani v žádném jiném právním předpise definován. Článek 7 odst. 1 Listiny je pouze jakousi „zbytkovou“ garancí práva na ochranu soukromí; jádrem tohoto práva je článek 10, byť ani Ústavní soud tuto koncepci nedodrжуje důsledně.²² Právo na ochranu soukromí není právem neomezitelným;

²¹ V první řadě se jedná o aspekt ochrany obydlí, dále i aspekt tvorby mezilidských vztahů, ale též aspekt práva člověka rozhodovat o sobě samém – blíže viz např. náleží Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10.

²² LANGÁŠEK, T. In: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6. str. 187.

jeho omezení je možné, zejména z důvodu, že jiné základní právo je s tímto právem ve střetu a převáží nad ním.²³ V těchto případech je pak nutné provést test proporcionality.²⁴

Také Evropská úmluva používá pojem soukromí, resp. pojem soukromý život, a to v článku 8 odst. 1 (srov. „*Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.*“), obdobně jako článek 10 odst. 2 Listiny. Za zmínku stojí skutečnost, že pojem „soukromý život“ byl autory Evropské úmluvy zvolen záměrně místo pojmu „soukromí“, neboť pojem soukromý život je širší než pojem soukromí.²⁵ Evropský soud pro lidská práva nicméně odmítá podat vyčerpávající definici pojmu soukromý život, neboť to „*není ani možné, ani potřebné*“.²⁶

Evropský soud pro lidská práva se ve svém rozhodnutí Niemietz vs. Německo,²⁷ k pojmu soukromý život ve smyslu článku 8 odst. 1 Evropské úmluvy vyjádřil tak, že jej „*nelze omezit pouze na ‚vnitřní kruh‘, ve kterém jednotlivec žije svůj osobní život dle své volby a ze kterého může vyloučit vnější svět, nepatřící do tohoto kruhu. Respekt k soukromému životu musí obsahovat též právo zakládat a rozvíjet vztahy s jinými lidskými bytostmi.*“

Byť se v posuzovaném případě jednalo o výkon samostatného povolání a nikoliv zaměstnání, autor této práce považuje závěry Evropského soudu pro lidská práva v rozhodnutí Niemietz vs. Německo jako aplikovatelné i na výkon práce v základních pracovněprávních vztazích.²⁸ Pojem soukromí nelze zužovat jen na obydlí.²⁹

Evropský soud pro lidská práva ve výše uvedeném případě dále zdůraznil, že pojem „korespondence“, jak je uvedený v článku 8 odst. 1 Evropské úmluvy, neobsahuje přídavné jméno „soukromý“ a ani žádné jiné. Článkem 8 Evropské úmluvy jsou tedy chráněny všechny druhy korespondence, včetně těch pracovních; není nutné zkoumat, zda měla korespondence soukromou povahu.³⁰ Již ve svých předchozích rozhodnutích Evropský soud pro lidská práva též uzavřel, že

²³ Může se jednat například o svobodu projevu chráněnou článkem 17 Listiny či o právo na ochranu vlastnictví podle článku 11 Listiny, což je střet práv nejvíce relevantní pro tuto práci.

²⁴ KRATOCHVÍL, J. In: BARTOŇ, M. a kol. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. 608 s. ISBN 978-80-7502-128-1. str. 285.

²⁵ KRATOCHVÍL, J. In: KMEC, J., KOSAŘ, D., KRATOCHVÍL, J., BOBEK, M. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 1687 s. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 867.

²⁶ Srov. např. odstavec 29 rozhodnutí ze dne 16. prosince 1992, č. 13710/88, ve věci Niemietz vs. Německo (dále jen „**rozhodnutí Niemietz vs. Německo**“).

²⁷ V citovaném případě se jednalo o případ policejní prohlídky v prostorách advokátní kanceláře pana Niemietze. Prohlídka proběhla v souvislosti s vyšetřováním trestného činu urážky, přičemž v prostorách kanceláře pana Niemietze měly být k dispozici informace ohledně identity údajného pachatele tohoto trestného činu. Prohlídku nařídil soud v Mnichově. Pan Niemietz s provedením prohlídky nesouhlasil a odvolával se mimo jiné též na článek 8 Evropské úmluvy. Evropský soud pro lidská práva stížnosti pana Niemietze vyhověl a konstatoval aplikovatelnost a porušení článku 8 Evropské úmluvy, nepřiznal mu však žádné odškodnění.

²⁸ Obdobně též VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. 247 s. ISBN 978-80-7400-453-7. str. 82.

²⁹ Tamtéž.

³⁰ Srov. odstavec 32 rozhodnutí Niemietz vs. Německo.

ochrana korespondence se nevztahuje pouze na listiny, nýbrž i na jiné prostředky komunikace.³¹ Oproti tomu Listina ve svém článku 13 již výslovně zmiňuje i další prostředky komunikace (např. telefon, resp. „jiné podobné zařízení“). V souladu s Evropskou úmluvou úpravu listovního tajemství neomezuje pouze na soukromé písemnosti.

V České republice podal obdobný výklad článku 8 Evropské úmluvy i Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku sp. zn. 1 Afs 60/2009 ze dne 5. listopadu 2009. V tomto rozsudku Nejvyšší správní soud konstatoval porušení článku 8 Evropské úmluvy v případě řidiče taxislužby, který byl během jízdy tajně nahrán správním orgánem pro účely správního řízení, neboť mezi jeho soukromým a profesním životem nelze jednoznačně rozlišovat; při výkonu takovéto činnosti dochází k jejich prolínání. Správní orgán nemá v takovém případě zákonné zmocnění k zásahu do práva na soukromý život (pořizováním tajné nahrávky pro účely správního řízení), chráněnému článkem 8 Evropské úmluvy.

Česká právní doktrína pak pod pojem soukromí v rámci pracovního práva zahrnuje (v zásadě ve shodě s rozhodnutím Niemietz vs. Německo) „*jednak osobní soukromí člověka (osobní sféra jednotlivce, tedy např. údaje týkající se identifikace pohlaví, jména, sexuální orientace a sexuálního života), jednak právo každého člověka na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi (soukromé i profesní povahy, jakási zóna interakce zaměstnance s jinými jednotlivci). Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována charakterem prostor, ve kterých se nachází, dobou, kdy se v nich nachází, jeho vztahem k danému místu a legitimnímu očekávání vzhledem k těmto faktorům. V této souvislosti je nutno zohlednit, že pracovněprávní vztah vytváří velmi osobní dlouhodobé pouto mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*“³²

Z. Kühn pak do rámce pojmu soukromí v kontextu rozvoje moderních technologií zařazuje mimo jiné také aspekt „*možnosti jednotlivce rozhodovat o tom, které informace z jeho života se stanou veřejnými, respektive budou dále šířeny již bez toho, aby měl jednatel možnost toto šíření nějak ovlivnit*“.³³

³¹ Srov. zejména rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 6. září 1978, č. 5029/71, ve věci Klass a další vs. Německo.

³² ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 1248.

³³ KÜHN, Z. Transformace pojmu soukromí na počátku třetího milénia. *Jurisprudence 2/2017* [online]. [cit. 16.02.2020]. Dostupné z: <http://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/transformace-pojmu-soukromi-na-pocátku-třetího-milénia.m-236.html>.

1.5.2. Pojem osobní údaj

Na rozdíl od pojmu soukromí je pojem osobní údaj definován přímo právním předpisem, který ochranu osobních údajů primárně upravuje – obecným nařízením.³⁴ To ve svém článku 4 bodě 1 definuje osobní údaje jako „*veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě*“.

„Informace“ ve smyslu výše uvedené definice zahrnují jak objektivní, tak subjektivní informace (například informace o pracovní morálce a výkonnosti).³⁵ „Identifikovanou osobou“ je člověk, o kterém má správce osobních údajů (viz definice v článku 4 bodu 7 obecného nařízení) k dispozici přímé identifikační údaje (např. jméno, příjmení a adresu).³⁶ „Identifikovatelnou osobou“ je pak člověk, kterého je správce osobních údajů schopen jednoznačně odlišit od jiných lidí na základě osobních údajů, které má k dispozici, nebo k nimž má přístup.³⁷

Specifickou „podoblastí“ osobních údajů jsou pak zvláštní kategorie osobních údajů (označovaných také jako citlivé údaje) dle článku 9 odst. 1 obecného nařízení. Konkrétně se jedná o osobní údaje „*o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, a zpracování genetických údajů, biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby*“. Základním pravidlem je zákaz zpracování těchto údajů, není-li naplněna některá z výjimek dle článku 9 odst. 2 obecného nařízení.

Speciální pravidla jsou stanovena také pro osobní údaje týkající se rozsudků v trestních věcech a trestných činů, s jejichž zpracováním se lze v rámci základních pracovněprávních vztahů nezdědka setkat, a to v článku 10 obecného nařízení.

1.5.3. Pojem sledování

Ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce zakazuje zaměstnavateli narušovat soukromí zaměstnance mimo jiné tím, že zaměstnance podrobuje „otevřenému nebo skrytému sledování“, nemá-li k tomu zaměstnavatel závažný důvod. Definici sledování však v zákoníku práce ani v jiném právním předpise nelze nalézt.

J. Morávek pod pojmem sledování rozumí „*delší dobu trvající nebo opakované systematické kontrolování zaměstnance prostřednictvím daného systému/prostředku*“.³⁸ Rozdíl mezi otevřeným a skrytým sledováním spočívá v informovanosti sledovaného zaměstnance. Zatímco o otevřeném

³⁴ Před účinností obecného nařízení byl pojem osobní údaj upraven ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES a (prakticky totožně) v zákoně o ochraně osobních údajů.

³⁵ Stanovisko Pracovní skupiny WP29 č. 4/2007 (založené podle článku 29 směrnice 95/46/ES), k pojmu osobní údaje.

³⁶ MORÁVEK, J. op. cit. sub 13. str. 112.

³⁷ Tamtéž.

³⁸ MORÁVEK, J. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy 17/2017. str. 573.

sledování byl zaměstnanec informován, o skrytém sledování nikoliv (resp. byl informován pouze v obecné rovině).³⁹

Jak vyplývá z výše uvedené definice, aby bylo možné kontrolu označit za sledování a podřadit ji tedy pod hypotézu ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, měla by buď probíhat delší dobu (délétrvající kontrolování) či by se měla opakovat (opakované kontrolování). Na jednorázově provedenou kontrolu zpravidla nebude ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce dopadat, ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce však ano.⁴⁰

Spornou otázkou dle názoru autora této práce zůstává, zda je nezbytný výčet kontrolních prostředků uvedený v § 316 odst. 2 zákoníku práce, zejména jeho část „*odposlech a záznam telefonních hovorů, kontrola elektronické pošty nebo kontrola listovních zásilek*“ (vzhledem k absenci slova „zejména“ v uvedeném ustanovení, které by z uvedeného výčtu činilo výčet toliko demonstrativní). Pokud bude totiž za pojem sledování dosazena výše uvedená definice, všechny jmenované prostředky a také další, ve výčtu neuvedené, budou spadat pod pojem sledování; v rámci definice se bude měnit pouze daný systém či prostředek. Autor této práce se k tomuto širokému výkladu přiklání,⁴¹ a to také z důvodu, že pokud bude představen nový, právem dosud nepředvídaný prostředek ke sledování zaměstnanců, nebude nutné ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce novelizovat; zachována zůstane také dozorčí a sankční působnost inspektorátů práce.

1.5.4. Pojem osobní potřeba

S pojmem osobní potřeba pracuje věta první § 316 odst. 1 zákoníku práce, když zakazuje zaměstnancům bez souhlasu zaměstnavatele užívat prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu.

V případě pojmu osobní potřeba musí být z povahy věci jeho vymezení široké, neboť je užíván napříč právním řádem.⁴² J. Morávek jej vymezil následovně: „*V případě předmětů určených pro osobní potřebu či činností činěných pro osobní potřebu se jedná o takové činnosti či předměty, které fyzická osoba [zde zaměstnanec] [...] potřebuje pro uspokojení životních potřeb. [...] Bez možnosti vykonávat tyto činnosti anebo disponovat s těmito předměty a běžně je užívat daná osoba [zde zaměstnanec] [...] nebude moci naplnit sledované cíle v rámci soukromého života, anebo se jí nebude dostávat možnosti realizovat své potřeby jejich prostřednictvím.*“⁴³

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ Obdobně též NONNEMANN, F. Soukromí na pracovišti. Právní rozhledy 7/2015. str. 229.

⁴¹ Tento názor zastává též J. Zahradníček. Srov. ZAHRADNÍČEK, J. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019. 240 s. ISBN 978-80-7502-373-5. str. 109.

⁴² Nelze vyloučit, že pojem „osobní potřeba“ bude mít v různých právních předpisech různý význam.

⁴³ MORÁVEK, J. Osobní potřeba – neurčitý právní pojem? Právní rozhledy 24/2010. str. 867.

Autor této práce by k definici doplnil, že pro účely ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce je klíčové, že z použití zaměstnavatelských prostředků (předmětů či činností) pro osobní potřebu zaměstnance nemá zaměstnavatel žádný užitek (kdyby měl, nebylo by možné hovořit o osobní potřebě zaměstnance); benefituje z něj pouze zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nese náklady na tyto prostředky, nelze po něm dle názoru autora této práce spravedlivě požadovat, aby strpěl užití těchto prostředků k jiným než jemu určeným účelům.

1.5.5. Pojmy výrobní a pracovní prostředky a telekomunikační zařízení

Ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce používá též pojmy „výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení“, když zaměstnancům zakazuje jejich používání pro osobní potřebu. Jak je však možné při bližším výkladu seznat, nejedná se o příliš šťastné spojení.

Zákaz stanovený v § 316 odst. 1 zákoníku práce se netýká pouze samotných prostředků a zařízení ve smyslu hmotných věcí (zpravidla movitých, byť to není nezbytná podmínka a může se jednat též o nemovitou věc), ale dopadá také (a v některých případech především) na služby a práva zaměstnavatele (věci nehmotné). Zejména se může jednat o užívání počítačových programů placených zaměstnavatelem, užívání mobilního či pevného internetového připojení zaměstnavatele či například o slevy či výhodnější nabídky na služby, na které vznikl nárok zaměstnavateli.⁴⁴

1.5.6. Pojmy pracoviště a společné prostory zaměstnavatele

Ani pojmy „pracoviště“ a „společné prostory zaměstnavatele“ nejsou v zákoníku práce definovány. Zákaz sledovat zaměstnance se zásahem do jejich soukromí dle § 316 odst. 2 zákoníku práce se však týká právě těchto míst.

S pojmem „pracoviště“ pracuje zákoník práce velice často.⁴⁵ Je zřejmé, že v různých ustanoveních zákoníku práce má pojem „pracoviště“ přinejmenším dvojí význam. Jedním z významů je pojem „pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad“ dle § 34a zákoníku práce, kterým bude zpravidla obec. Tento pojem zároveň souvisí s pojmem „místo výkonu práce“ jakožto jedním z *essentialia negotii* pracovní smlouvy dle § 34 odst. 1 zákoníku práce. Autor tento pojem zmiňuje pouze z důvodu upozornění na nekonzistentní užívání v rámci zákoníku práce, dále se jím však již nebude zabývat. Druhým z významů je pak pracoviště ve smyslu pracovního místa, které je svým významem užší. O pracovišti v tomto významu hovoří též § 2 odst. 2 zákoníku práce, který upravuje základní podmínky výkonu závislé práce.

⁴⁴ Obdobně též MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁴⁵ Namátkou se jedná o ustanovení § 81, 103, 228 či 317 zákoníku práce. V součtu se pak jedná o desítky ustanovení.

Úřad pro ochranu osobních údajů chápe pracoviště pro účely monitoringu zaměstnanců jako „pracovní místo; nejedná se však o funkční zařazení, nýbrž např. o židli a pracovní stůl s bezprostředním pracovním okolím“.⁴⁶ Při zobecnění tohoto vymezení je nutné dojít k závěru, že se jedná o prostorové vymezení místa, ve kterém zaměstnanec svou práci (obvykle) vykonává.

K pojmu pracoviště se vyjadřoval též Nejvyšší soud. V rozsudku ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, vymezil pracoviště následovně: „Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly. [...] Za pracoviště je však třeba považovat určitý konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci, popřípadě prostor, kde se nachází jeho kancelář.“

V případě zaměstnanců se služebním vozem se Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 2. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, k jejich pracovišti vyjádřil takto: „Užívá-li zaměstnanec jemu svěřené služební vozidlo, stává se toto vozidlo [...] jeho pracovištěm.“

Za společné prostory zaměstnavatele je možné označit ty prostory, které bezprostředně neslouží k výkonu práce (přínejmenším většiny) zaměstnanců.⁴⁷ Může se jednat zejména o šatny, toalety, kuchyňky, kuřárny, společná atria, u některých profesí též o sprchy nebo odpočívárny.⁴⁸ Jedná se tedy o jakousi „zbytkovou“ klauzuli, o prostory zaměstnavatele, které nelze označit za pracoviště zaměstnanců.

Jedním z dalších možných pohledů na pojem společných prostor je analogické užití právní úpravy (a s ní souvisejících rozhodnutí orgánů veřejné moci) odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem dle § 269 a násl. zákoníku práce, a to za splnění podmínky vzniku takové újmy „při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“ dle odstavce prvního § 269 zákoníku práce. Termín „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“ je blíže rozveden v § 274 odst. 1 zákoníku práce. Lze pod něj v určitých případech podřadit také převlečení do pracovního oděvu, cestu tam a zpět na sociální zařízení nebo nezbytnou očistu po skončení pracovní doby.⁴⁹ Je nutné sem zařadit také „úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele“, jak je v § 274 odst. 1 zákoníku práce taktéž stanoveno.

⁴⁶ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 – Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. V něm zmiňovaná židle a pracovní stůl samozřejmě nebudou pracovištěm zaměstnance tehdy, pokud u nich zaměstnanec svou práci běžně nevykonává.

⁴⁷ VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. op. cit. sub 28. str. 201.

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ NOVOTNÝ, Z. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. op. cit. sub 32. str. 1088.

2. Kontrola užívání prostředků zaměstnavatele zaměstnanci

Jak již bylo řečeno výše, ustanovení § 316 odst. 1 věty první zákoníku práce zaměstnancům zakazuje užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele. Aby mohl být tento zákaz používání prostředků zaměstnavatele k osobním účelům uveden v život a řádně vynucován, musí být zaměstnavateli dáno také právo dodržování tohoto zákazu kontrolovat. Zákoník práce toto právo zaměstnavateli výslovně garantuje ve větě druhé § 316 odst. 1, nicméně zároveň (ostatně jako ve většině případů v rámci pracovněprávních vztahů) jej negarantuje jako právo neomezené, ale stanoví mu rovněž mantinely, byť poněkud vágním (přesněji jednoslovným) způsobem.

Vedle podrobné analýzy § 316 odst. 1 zákoníku práce bude v této kapitole pozornost věnována též nejdůležitějšímu rozhodnutí Nejvyššího soudu v této oblasti, a to rozsudku známému jako „Kasalova pila“. V této části se autor bude věnovat též rozdílům a možnostem aplikovatelnosti jednotlivých odstavců § 316 (resp. odstavců 1 až 3) zákoníku práce.

2.1. Zákaz stanovený v první větě § 316 odst. 1 zákoníku práce

Je nepochybné, že k užívání prostředků zaměstnavatele zaměstnanci dochází v základních pracovněprávních vztazích velmi často. Zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby zaměstnanci prostředky užívali jen k účelům, které zaměstnavatel stanoví. Proto zaměstnavatelé provádějí kontroly užívání jejich prostředků, ať už nahodilě či systematické. Zaměstnanci na druhou stranu oprávněně požadují, aby byly kontroly přiměřené a aby nedocházelo k zásahu do jejich soukromí buď vůbec, nebo alespoň v co nejmenší možné míře.

Základním cílem předmětného ustanovení je ochrana majetku zaměstnavatele, tedy právo chráněné článkem 11 Listiny. Ochrana majetku dle tohoto ustanovení může být buď přímá, nebo nepřímá. Přímou ochranou majetku má autor této práce na mysli ochranu samotných hmotných věcí, které slouží jako výrobní a pracovní prostředky, a které jsou přímo ve vlastnictví zaměstnavatele. Za nepřímou ochranu majetku autor této práce označuje zejména ostatní náklady, které by mohly zaměstnavateli při použití pracovních a výrobních prostředků pro osobní potřebu zaměstnanců vzniknout, zejména náklady na pronájem či na provoz těchto prostředků a též mzdové náklady zaměstnanců, kteří nevykonávali svou práci a místo ní prováděli nesouvisející činnosti.

Vlastnictví výrobních a pracovních prostředků přitom pro účely § 316 odst. 1 zákoníku práce není příliš podstatné. Souvisí to mimo jiné i s narůstající oblibou outsourcingu a obdobných služeb. Zaměstnavatel tak v celé řadě případů nemusí být vlastníkem prostředků, a přesto na ně ponese

náklady a v případě vzniku škody na prostředcích by byl odpovědný za její náhradu.⁵⁰ Právo užívat prostředky tak může zaměstnavateli svědčit jak z titulu jeho vlastnického práva, tak i z titulu nájmu, pachtu, výpůjčky či jiných právních (obvykle závazkových) poměrů.

I v těch případech, kdy nejsou výrobní a pracovní prostředky přímo ve vlastnictví zaměstnavatele, ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce stále cílí na ochranu vlastnického práva zaměstnavatele. Otázkou je, zda je možné zákaz užívání (a potažmo též oprávnění zaměstnavatele provádět kontrolu dodržování tohoto zákazu) vztáhnout i na výrobní a pracovní prostředky, které jsou ve vlastnictví zaměstnance a které se svolením, případně z pokynu zaměstnavatele užívá k výkonu své práce. J. Morávek se domnívá, že v přiměřené míře ano.⁵¹ Autor této práce s tímto názorem souhlasí. Vychází z výše uvedené teze, že ustanovení § 316 odst. 1 chrání majetek zaměstnavatele i nepřímo. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nese v těchto případech náklady na mzdy a také náklady na používání těchto prostředků,⁵² mělo by se předmětné ustanovení alespoň v omezené míře aplikovat i na prostředky zaměstnance používané k výkonu práce. Kontrola dodržování zákazu užívat je k osobní potřebě by však v naprosté většině takových případů měla být dovolená jenom v pracovní době, kdy mají být tyto prostředky užity k výkonu práce.

Další úvahou, která byla v odborném diskurzu řešena, je polemika nad potřebností, resp. nadbytečností zákazu dle § 316 odst. 1 zákoníku práce. J. Morávek je toho názoru, že „*příkaz vyjádřený větou první § 316 odst. 1 zákoníku práce je de facto nadbytečný, neboť shodně plyne z povahy věci vlastnického práva a práva na ochranu majetku*“.⁵³ S tímto názorem však nesouhlasí J. Zahradníček, podle něhož „*bylo nicméně jasně ukázáno, že právě v oblasti pracovního práva je nutné blíže vymezit ochranu práv zaměstnance s ohledem na silnější postavení zaměstnavatele. Byť je toto v předmětném ustanovení vyjádřeno toliko slovním spojením, že zaměstnavatel je oprávněn „přiměřeným způsobem kontrolovat“ dodržování zákazu, s pomocí výkladu lze dovozovat snahu zákonodárce postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli alespoň do určité míry posílit*“.⁵⁴ Autor této práce se v tomto případě kloní k názoru J. Zahradníčka.

Ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce je primárně nastaveno tak, že zaměstnanec může prostředky zaměstnavatele použít jenom k výkonu práce, nikoliv jiným způsobem. Toto pravidlo úzce souvisí i se základními povinnostmi zaměstnanců vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu, stanovenými v ustanovení § 301 zákoníku práce. Nejrelevantnějšími

⁵⁰ Škodu vzniklou zaměstnanci zaviněným porušením povinností ze strany zaměstnance by po něm mohl zaměstnavatel, za splnění podmínek stanovených v zákoníku práce, požadovat z titulu regresního nároku.

⁵¹ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁵² Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci v takovém případě dát za používání jeho prostředků k výkonu práce adekvátní náhradu. Blíže viz § 190 zákoníku práce.

⁵³ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁵⁴ ZAHRADNÍČEK, J. op. cit. sub 41. str. 103.

základními povinnostmi je povinnost stanovená v písmenu b), která stanoví mimo jiné povinnost „využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací“, a povinnost stanovená v písmenu d), která zaměstnanci přikazuje „řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“.⁵⁵ Porušením těchto povinností, které jsou stanoveny přímo zákoníkem práce, se zaměstnanec dopouští porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujícím se k jím vykonávané práci, a to se všemi následky, které mu z toho hrozí.

Výkladu pojmu „výrobní a pracovní prostředky“ se autor této práce věnoval výše. Ačkoliv J. Morávek považuje slovní spojení „včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení“ za nepřesné,⁵⁶ dle názoru autora této práce zvolil zákonodárce tento demonstrativní výčet proto, aby zdůraznil tyto prostředky jakožto ty nejvíce zneužívané, resp. zneužitelné, ze strany zaměstnanců. Jak již bylo řečeno, nelze tento pojem omezovat pouze na hmotné věci, ale je nutné pod něj vztáhnout též služby a práva, resp. všechny věci, které slouží k výkonu práce a na které nese náklady zaměstnavatel.

2.2. Kontrola dodržování zákazu podle druhé věty § 316 odst. 1 zákoníku práce

Je logické, že pokud věta první § 316 odst. 1 zákoníku práce zakazuje zaměstnanci užívat pracovní a výrobní prostředky zaměstnavatele k osobní potřebě, musí být na druhé straně zaměstnavateli umožněno tento zákaz kontrolovat a vynucovat. V opačném případě by se jednalo o právní normu, jejíž praktická aplikovatelnost by se blížila nule. Věta druhá předmětného ustanovení proto garantuje zaměstnavateli právo provádět kontrolu tohoto zákazu, a to „přiměřeným“ způsobem. Nedochozí-li kontrolou dodržování zákazu užívání zaměstnavatelových prostředků k zásahu do soukromí zaměstnance, je přiměřenost primárním limitem takovéto kontroly. Opačná situace nastává v případě, že kontrolou dochází k narušování soukromí zaměstnance; tehdy je takový způsob apriorně zakázaný a lze jej provádět pouze v některých případech a při splnění dalších podmínek.

Ke správné aplikaci § 316 odst. 1 zákoníku práce je nutné pochopit pojem „přiměřený způsob kontroly“. Podat zde jeho definici není dle názoru autora této práce možné, neboť co je přiměřené, bude vždy záležet na okolnostech konkrétního skutkového případu.⁵⁷ Autor této práce se však pokusí shrnout alespoň základní požadavky, které jsou na přiměřenost kontroly kladeny.

⁵⁵ Blíže viz § 301 zákoníku práce.

⁵⁶ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁵⁷ Srov. též dokument Státního úřadu inspekce práce „Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele“, verze z března 2019. V něm je k pojmu „přiměřený způsob kontroly“ na str. 3 uvedeno

V této souvislosti je nutné v první řadě upozornit na závěr vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 (dále jen jako „**rozsudek ve věci Kasalova pila**“): „Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.“⁵⁸

Pro určení přiměřenosti kontroly je klíčová skutečnost, zda je předmětná kontrola prováděna jen v nezbytně nutném rozsahu.⁵⁹ V případě, že bude kontrolou zasaženo do některého ze základních práv zaměstnance chráněného Listinou, je nutné postupovat dle principu nezbytnosti, stanoveného v článku 4 Listiny.⁶⁰ Pojem „přiměřeným způsobem“ dále dle J. Morávka zdůrazňuje to, že „legálnost kontroly závisí od toho, zda zaměstnavatelův záměr a zvolený způsob jeho provedení s ohledem ke všem okolnostem (zvolený způsob a prostředky kontroly, povaha a závažnost kontrolovaných pracovněprávních povinností, závažnost chráněných zájmů na straně zaměstnance, zejména míra soukromí zaměstnance, existence jiných prostředků umožňujících rovněž naplnit sledovaný účel atp.) je vhodným, nutným a přiměřeným prostředkem k dosažení účelu“.⁶¹

J. Vidrna a Z. Koudelka vnímají přiměřenost kontroly s ohledem na následující: „Způsob (forma, charakter, prostředky) kontroly má být v rozumném poměru k těm hodnotám, které prostřednictvím něho mají být chráněny. Určitým vodítkem proto může být například finanční hodnota zařízení (anebo náklady provozu) výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele.“⁶²

Ačkoliv je, jak již bylo řečeno výše, zákaz užívat prostředky zaměstnavatele k osobním účelům zaměstnanců absolutní, zaměstnavatel z něj může udělit výjimky. Ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce je totiž právní normou relativně kogentní; lze se od něj odchýlit ve prospěch zaměstnance, tedy lze mu povolit užívání prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu.⁶³ Nelze se však odchýlit v neprospěch zaměstnance, tedy nelze rozšířit oprávnění zaměstnavatele provádět kontrolu dodržování tohoto zákazu pomocí „nepřiměřených“ způsobů kontroly.

Pokud se již zaměstnavatel rozhodne udělit výjimky z pravidla stanoveného v § 316 odst. 1 zákoníku práce, může též určit podmínky jejího výkonu (a zpravidla by tak učinit měl).

následující: „Přiměřenost kontroly je vždy potřeba hodnotit ve vztahu ke konkrétnímu pracovišti, konkrétnímu zaměstnanci a konkrétnímu účelu kontroly, přičemž se vztahuje na kontrolu nakládání s pracovními prostředky.“

⁵⁸ Rozsudku ve věci Kasalova pila se autor této práce bude blíže věnovat v samostatné kapitole.

⁵⁹ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁶⁰ Tamtéž.

⁶¹ Tamtéž.

⁶² VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. op. cit. sub 28. str. 27.

⁶³ BĚLINA, M. op. cit. sub 17. str. 16.

Zaměstnavatel může stanovit například absolutní povolení užívání jeho prostředků k osobním účelům, může takové užívání podmínit časově (např. stanovit, v jakých hodinách či dnech je užívání povoleno), věcně (např. stanovením věcí, které mohou být takto užívány) či udělit pouze jednorázové povolení.⁶⁴ Nic nebrání ani tomu, aby zaměstnavatel tyto podmínky libovolně kombinoval.⁶⁵ Zákoník práce pro udělení takovéto výjimky nepožaduje žádnou specifickou formu. Může být tedy učiněno jakoukoliv formou, ať už konkludentně či ústně,⁶⁶ nejlépe pak písemně. V takovém případě se nabízí forma jednostranná (typicky v pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpise) nebo oboustranná (pracovní či jiná smlouva uzavřená přímo se zaměstnancem; lze uvažovat též o udělení povolení v kolektivní smlouvě). J. Zahradníček se domnívá, že i v těchto případech má zaměstnavatel právo kontrolovat dodržování jím stanovených podmínek.⁶⁷

V souvislosti s konkludentně uděleným souhlasem lze upozornit na následující. Pokud zaměstnavatel delší dobu konkludentně toleruje užívání jeho pracovních a výrobních prostředků k osobní potřebě zaměstnanců, není možné a je v rozporu s dobrými mravy, aby poté „exemplárně“ či z antipatií potrestal jednoho či více zaměstnanců za porušení § 316 odst. 1 zákoníku práce.⁶⁸ Aby zaměstnavatel v takovém případě postupoval v souladu s právem, bude muset nejprve zavedenou praxi změnit a přestat tolerovat.⁶⁹ Nejlépe by tak zaměstnavatel měl učinit výslovně, resp. měl by zaměstnancům oznámit „nový“ či „nově zavedený“ zákaz používat zaměstnavatelovy prostředky k osobní potřebě zaměstnanců.

Příkladem kontroly, během které by nemělo docházet k zásahu do soukromí zaměstnance a která by tedy měla být obecně přípustná (je-li přiměřená), je nahodilé nahlédnutí do knihy jízd služebního automobilu svěřeného zaměstnanci⁷⁰ nebo anonymní kontrolování využívání zaměstnavatelových bezdrátových sítí (např. síť Wi-Fi). Výsledky takové kontroly mohou být pro zaměstnavatele samozřejmě přínosné (může na jejich základě např. omezit přístup zaměstnanců k bezdrátovým sítím a tím teoreticky zvýšit produktivitu jejich práce), leckdy možná i více než v případě kontrol, které narušují soukromí zaměstnanců. Zaměstnavatel ani není v případě takovýchto kontrol povinen o provádění této kontroly zaměstnance informovat, ačkoliv z hlediska zaměstnavatelovy právní jistoty to lze spíše doporučit, zejména pro případ, že soud či dozorový

⁶⁴ Viz též rozsudek ve věci Kasalova pila.

⁶⁵ Omezením by v tomto případě byl v zásadě pouze požadavek na jednání v souladu s dobrými mravy dle § 6 občanského zákoníku.

⁶⁶ Což však J. Zahradníček považuje z praktického, zejména důkazního hlediska za velmi problematické. Blíže viz ZAHRADNÍČEK, J. op. cit. sub 41. str. 97.

⁶⁷ Tamtéž. str. 99.

⁶⁸ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁶⁹ Tamtéž.

⁷⁰ FISCHEROVÁ, E. Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce. Právní rozhledy 10/2019. str. 351.

orgán dojde k závěru (opačnému než zaměstnavatel), že kontrolou k narušování soukromí zaměstnance docházelo.⁷¹

Jak již bylo uvedeno výše, v případě kontrol ze strany zaměstnavatele je nutné vždy poměřovat, zda je tato kontrola přiměřená. Jinak by bylo, za použití argumentu *ad absurdum*, možno dojít k závěru, že zaměstnavatel má právo kontrolovat i využívání jeho elektrické energie ze strany zaměstnanců (typicky v případě, kdy si zaměstnanec bude chtít na pracovišti u zaměstnavatele nabít svůj mobilní telefon). Kontrolovat, kolik elektrické energie konkrétní zaměstnanec zaměstnavateli spotřeboval na nabití jeho mobilního telefonu, už ale nebude dle názoru autora této práce „přiměřený způsob kontroly“. Autor vychází též z toho, že „škoda“, která by tímto byla zaměstnavateli způsobena, bude naprosto zanedbatelná (řádově v jednotkách haléřů Kč).

2.3. Rozsudek Nejvyššího soudu ve věci „Kasalova pila“

V České republice bylo prozatím vydáno velmi malé množství judikatury vrcholných soudů, která by se týkala otázky sledování zaměstnanců. Je to překvapivé, vzhledem k tomu, jak je sledování zaměstnanců zaměstnavateli v praxi obvyklé. Nejdůležitějším rozhodnutím, které bylo doposud vydáno, je dle názoru autora této práce již výše zmíněný rozsudek ve věci Kasalova pila. Autor této práce mu proto bude v této kapitole věnovat větší pozornost.

V posuzovaném případě se jednalo o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru daného zaměstnavatelem z důvodu, že zaměstnanec značnou část své pracovní doby (konkrétněji zhruba 103 hodin z celkových 168 hodin) v září roku 2009 trávil na webových stránkách, které nesouvisely s výkonem práce. Zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr, mimo jiné s odkazem na pracovní řád zaměstnavatele, přičemž v dopise, kterým tak učinil, uvedl konkrétní webové stránky, které zaměstnanec navštívil.

Nejvyšší soud v rozsudku ve věci Kasalova pila zdůraznil, že ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce je právní normou s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou (viz výše) a zároveň demonstrativně zmínil některé aspekty, které bude v případě rozhodnutí o přiměřenosti kontroly dle § 316 odst. 1 zákoníku práce nutné posuzovat: „*soud patrně přihlédne zejména k tomu, 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.*“

⁷¹ Obdobně jako někteří zaměstnavatelé se zaměstnancem z důvodu opatrnosti skončí pracovní poměr jeho okamžitým zrušením a zároveň dají témuž zaměstnanci výpověď z téhož skutkového důvodu, což je postup aprobovaný i judikaturou, srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. března 2006 sp. zn. 21 Cdo 811/2005.

Nejvyšší soud rozhodl ve prospěch zaměstnavatele. Judikoval, že v tomto případě se jedná o kontrolu dodržování zákazu užívat zaměstnavatelovy prostředky pro osobní potřebu zaměstnance podle § 316 odst. 1 zákoníku práce, nikoliv o kontrolu narušující soukromí zaměstnance podle § 316 odst. 2 zákoníku práce. Poukázal na to, že „*cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo [...] zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS*“. S argumentem žalobce (bývalého zaměstnance), že se jedná o kontrolu zasahující do soukromí podle § 316 odst. 2 zákoníku práce, se Nejvyšší soud vypořádal tak, že v tomto případě se o sledování soukromí zaměstnance nejednalo a že „*míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná*“.

S tímto závěrem Nejvyššího soudu autor této práce, aniž by jakkoliv předjímal správnost výroku rozsudku, nesouhlasí. Dle jeho názoru zaměstnavatel tím, že kontroloval obsah webových stránek, které zaměstnanec navštěvoval, narušoval jeho soukromí skrytým sledováním ve smyslu § 316 odst. 2 zákoníku práce. To, že zaměstnavatel kontroloval obsah webových stránek navštěvovaných zaměstnancem, je nepochybné, neboť v dopise, kterým se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr, uvedl jejich seznam, jak uvedl Nejvyšší soud. Nejvyšší soud se tedy měl vypořádat s otázkou, zda měl ke sledování zaměstnanců zaměstnavatel závažný důvod a zda zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění informoval dle § 316 odst. 3 zákoníku práce, což z analyzovaného rozsudku nevyplývá.

Zaměstnavatel mohl sledováním obsahu webových stránek, které zaměstnanec navštěvoval, zjistit mimo jiné též informace uvedené v § 316 odst. 4 zákoníku práce. Mohlo se jednat například o internetovou seznamku, která je určena homosexuálům, webové stránky odborové organizace, politické strany či náboženské organizace, nebo stránky internetového bankovníctví zaměstnance. Zjišťovat tyto informace je však zaměstnavateli zakázáno.

Soudy se měly v tomto soudním řízení dle názoru autora této práce mimo jiné ptát na to, jaké konkrétní informace zaměstnavatel získal sledováním, zejména zda měl k dispozici skutečně pouze výpis navštívených webových stránek (a jakým způsobem jej získal) nebo zda mohl vzdáleně pozorovat též obsah monitoru zaměstnance. Ve druhém jmenovaném případě je zásah do soukromí zaměstnance dle názoru autora naprosto evidentní.

Autor této práce se ve svém postoji opírá též o rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 7. dubna 2007, č. 62617/00, ve věci Copland vs. Spojené království.⁷² Evropský soud pro

⁷² V citovaném případě byla paní Copland zaměstnána jako asistentka ředitele na univerzitě ve Walesu. Nejméně po dobu několika měsíců byly kontrolovány její telefonické hovory, elektronická pošta a používání internetu uskutečněné prostřednictvím prostředků univerzity; o kontrolu obsahu pošty a hovorů se jednat nemělo, v případě navštívených webových stránek však ano (společně s datem a časem návštěvy a době trvání návštěvy). O monitorování nebyla paní Copland předem informována. Soud konstatoval porušení článku 8 Evropské úmluvy.

lidská práva v tomto rozhodnutí judikoval, že článkem 8 Evropské úmluvy jsou vedle telefonních hovorů chráněny též e-maily odesílané z pracoviště a informace zjištěné monitorováním používání internetu zaměstnancem. Evropskou úmluvou se však Nejvyšší soud v rozsudku ve věci Kasalova pila vůbec nezabýval. Autor odkazuje též na stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 – „Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště“. V něm Úřad pro ochranu osobních údajů uvádí, že „*ani statistické sledování využívání přístupu k internetu, například doby strávené ‚surfováním‘ po internetu, není v souladu s novým zákoníkem práce, nejsou-li splněny podmínky stanovené výše*“. Podmínkami stanovenými výše se přitom myslí podmínky stanovené § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Obdobný názor vyjádřil též F. Nonnemann.⁷³

2.4. Vztah § 316 odst. 1 a § 316 odst. 2 zákoníku práce

Dalším aspektem právní úpravy sledování zaměstnanců je otázka aplikace jednotlivých odstavců ustanovení § 316 zákoníku práce. Nabízí se buď možnost vykládat a aplikovat § 316 odst. 1 a 2 vždy společně, nebo možnost vykládat a aplikovat je zvlášť. K prvnímu názoru se částečně přiklonil Nejvyšší soud v rozsudku ve věci Kasalova pila, autor této práce se však kloní k názoru druhému.⁷⁴ Vychází z toho, že druhý odstavec nezmiňuje ani pojem „osobní potřeba“, ani pojem „výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele“, se kterými pracuje první odstavec; namísto toho pracuje s pojmem „narušování soukromí zaměstnance“. Navíc též čtvrtý odstavec tohoto ustanovení se od ostatních odstavců značně odlišuje, a není tedy důvod nutně vykládat první dva odstavce společně s odkazem na systematický výklad. Nelze opomenout ani odstavec třetí, ten se však z povahy věci bude aplikovat až po naplnění podmínek stanovených v druhém odstavci.

Aplikace samotného prvního odstavce § 316 bude přicházet v úvahu zejména v případech, kdy kontrolou užívání zaměstnavatelových prostředků zaměstnanci nedochází k narušení soukromí zaměstnanců. Samotný první odstavec se aplikuje také tehdy, pokud bude kontrolou zasaženo do soukromí zaměstnanců, avšak pouze ve velmi omezené míře a pokud zásah do soukromí zaměstnance není cílem kontroly prováděné zaměstnavatelem. Takovým případem by mohlo být již výše zmíněné nahlédnutí do knihy jízd služebního automobilu svěřeného zaměstnanci. Naopak tuto podmínku nenaplní např. čtení e-mailů, které zaměstnanec odeslal z pracoviště.

Pouze druhý odstavec § 316 zákoníku práce (resp. společně se třetím odstavcem) se aplikuje tehdy, kdy kontrolou zaměstnanců dojde k narušení jejich soukromí, ale zároveň se tak stane z jiného důvodu, než je kontrola dodržování zákazu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele dle odstavce prvního. Může se jednat například o kontrolu času, kolik zaměstnanci

⁷³ NONNEMANN, F. op. cit. sub 40.

⁷⁴ Obdobně též MORÁVEK, J. op. cit. sub 38, ZAHRADNÍČEK, J. op. cit. sub 41. str. 104 nebo také NONNEMANN, F. op. cit. sub 40.

tráví na svých mobilních telefonech v průběhu pracovní doby, prostřednictvím kamerového systému. V praxi správních orgánů byl samotný druhý odstavec § 316 zákoníku práce aplikován například Úřadem pro ochranu osobních údajů v rozhodnutí ze dne 3. července 2013, č. j. UOOU-00237/13-38.⁷⁵ Lze tedy uzavřít, že aplikace samotného druhého odstavce § 316 zákoníku práce možná je, avšak nebude tak častá.

Nejčastější bude dle názoru autora této práce situace, kdy dojde k aplikaci jak prvního, tak druhého odstavce § 316 zákoníku práce současně. To nastane v případě, že zaměstnavatel bude provádět kontrolu dodržování zákazu užívat zaměstnavatelovy prostředky zaměstnanci (dle odstavce prvního) způsobem, který narušuje soukromí zaměstnanců (dle odstavce druhého). Samozřejmě i v tomto případě platí informační povinnost zaměstnavatele dle odstavce třetího. O tuto situaci se dle názoru autora jednalo v případě rozsudku ve věci Kasalova pila.

Pro ilustraci výše uvedeného si lze představit následující modelovou situaci. Zaměstnavatel provádí kontrolu dodržování zákazu užívat zaměstnavatelovy prostředky zaměstnanci podle § 316 odst. 1 zákoníku práce způsobem nezasahujícím do soukromí zaměstnanců, např. tím, že v obecné rovině kontroluje objem dat stažených prostřednictvím jeho internetového připojení. Na základě výsledků této kontroly, která odhalí, že objem stažených dat je mnohem větší, než by měl v souvislosti s pracovní činností zaměstnanců být, se zaměstnavatel rozhodne zahájit provádění sledování zaměstnanců dle § 316 odst. 2 zákoníku práce tím, že začne pořizovat seznamy konkrétních souborů stažených z jednotlivých počítačů užívaných zaměstnanci. Před zahájením tohoto sledování pak zaměstnance o sledování informuje podle § 316 odst. 3 zákoníku práce.

Autor této práce též považuje za nutné zdůraznit, že jak v případě kontroly dodržování zákazu užívat zaměstnavatelovy prostředky zaměstnanci dle § 316 odst. 1 zákoníku práce, tak v případě sledování zaměstnanců se zásahem do jejich soukromí dle odst. 2 téhož ustanovení se může (a ve většině případů též bude) jednat o zpracování osobních údajů. Na zaměstnavatele jako správce osobních údajů tedy dopadne právní úprava zpracování osobních údajů, zejména obecné nařízení a zákon o zpracování osobních údajů. Zaměstnavatel tak bude povinen dodržovat povinnosti dle těchto předpisů. Zejména bude povinen dodržovat zásadu zákonnosti, účelového omezení a minimalizace údajů, založit zpracování osobních údajů na řádném právním titulu, omezit dobu zpracování osobních údajů, zabezpečit zpracovávané osobní údaje, splnit informační povinnost vůči zaměstnancům jako subjektům údajů a umožnit jim uplatnit jejich práva. Tyto povinnosti vyplývají z článků 15 až 22 obecného nařízení. Aplikace právních předpisů na ochranu osobních údajů je

⁷⁵ Předmětné rozhodnutí se týkalo spáchání přestupku na úseku ochrany osobních údajů, za který Úřad pro ochranu osobních údajů uznal Českou poštu vinnou. Přestupku se měla Česká pošta dopustit tím, že instalovala všem svým více než 7000 doručovatelům zásilek GPS lokátory, které umožňovaly České poště dlouhodobě sledovat jejich polohu.

možná i tehdy, pokud na skutkovou situaci nebude dopadat ani jeden odstavec § 316 zákoníku práce.

3. Sledování zaměstnanců zaměstnavatelem se zásahem do jejich soukromí

Právní úprava začíná být pro zaměstnavatele více striktní v okamžiku, kdy by jeho postupem mělo dojít k zásahu do soukromí zaměstnanců. Právě v těchto situacích dochází k největší kolizi základních práv a svobod obou stran základního pracovněprávního vztahu, což v případě pouhého provádění kontroly užívání prostředků zaměstnavatele zaměstnanci dle § 316 odst. 1 zákoníku práce nehrozí vůbec nebo hrozí v mnohem menší míře. Jak již bylo uvedeno výše, ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce zpravidla nebude dopadat na kontrolu provedenou zaměstnavatelem *ad hoc*. K tomu, aby bylo možné hovořit o sledování zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2 zákoníku práce, je zapotřebí, aby sledování zaměstnanců mělo povahu déletrvající skutečnosti (buď soustavné, či opakované).

V případě sledování zaměstnanců podle § 316 odst. 2 zákoníku práce dochází zejména ke kolizi dvou práv ústavněprávní úrovně, která jsou garantována Listinou a Evropskou úmluvou (a dalšími lidskoprávními dokumenty). Na jedné straně stojí zaměstnancovo právo na ochranu soukromí, chráněné zejména čl. 7 a 10 Listiny (v případech zásahů do listovního tajemství pak i čl. 13 Listiny)⁷⁶ a čl. 8 Evropské úmluvy, na druhé straně pak stojí zaměstnavatelovo právo na ochranu vlastnictví, chráněné zejména dle čl. 11 Listiny a čl. 1 Dodatkového protokolu k Evropské úmluvě.

Právo na ochranu soukromí je zakotveno také v § 81 a násl. občanského zákoníku, jakožto obecném předpisu soukromého práva. Občanský zákoník ve svém § 86 zakazuje zásahy do soukromí fyzické osoby bez zákonného důvodu, případně bez jejího souhlasu. Zákonným důvodem může být též zásah do soukromí provedený zaměstnavatelem na základě § 316 odst. 2 zákoníku práce, jsou-li splněny tam stanovené podmínky. Další výjimku z pravidla vyžadování souhlasu pro zásah do soukromí, která je pro oblast sledování zaměstnanců relevantní, stanoví § 88 občanského zákoníku. Dle tohoto ustanovení není svolení potřeba, pokud je podobizna nebo zvukový či obrazový záznam zachycující člověka použitý k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob. Tím se má na mysli výkon či ochrana práv v řízení před orgánem veřejné moci, včetně občanského soudního řízení.⁷⁷ Tato výjimka by se mohla aplikovat v případě, že zaměstnavatel bude nucen svá práva chránit soudní cestou (ať už jako žalobce či jako žalovaný), a bude na svou podporu předkládat tvrzení a důkazy, které zasahují do soukromí zaměstnance.

⁷⁶ Článek 13 Listiny umožňuje omezení listovního tajemství v případech a způsobem, které stanoví zákon. Do této skupiny je možné zařadit též § 316 odst. 2 zákoníku práce.

⁷⁷ TŮMA, P. In: LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s. ISBN 978-80-7400-529-9. str. 535.

Samotné slovní spojení „závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“ je značně neurčitým právním pojmem, který vyžaduje bližší výklad. Autor této práce v první řadě upozorňuje, že naplnění hypotézy právní normy vyjádřené v § 316 odst. 2 zákoníku práce je nutné v každém konkrétním případě hodnotit zvlášť; její naplnění nelze v obecné rovině naprosto vyloučit či naopak absolutně potvrdit. Právní teorie se rozchází v názoru, zda výše uvedené slovní spojení obsahuje pouze jednu podmínku,⁷⁸ či dvě podmínky.⁷⁹ Autor této práce se kloní k názoru, že podmínky jsou uvedeny dvě – alespoň částečně specifická činnost zaměstnavatele a odůvodnění pro zásah do soukromí v konkrétním případě.⁸⁰ Dle J. Morávka se závažný důvod dle § 316 odst. 2 zákoníku práce (v těch situacích, kdy při sledování zaměstnanců zároveň dochází i ke zpracování jejich osobních údajů), v zásadě překrývá s právním titulem pro zpracování osobních údajů „oprávněného zájmu správce“ dle čl. 6 odst. 1 písm. f) obecného nařízení.⁸¹

Výše uvedené problematické slovní spojení uvedené v § 316 odst. 2 zákoníku práce (část „bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“) by mohlo budít dojem, že způsoby sledování dle tohoto odstavce jsou dovolené pouze značně omezenému množství zaměstnavatelů. Při doslovném výkladu by mohlo být právo narušovat soukromí zaměstnanců přiznáno pouze zaměstnavatelům, jako jsou zpracovatelé diamantů, Státní tiskárna cenin, s. p.,⁸² jaderné elektrárny, prodejci vzácných uměleckých děl či výrobci střelných zbraní.⁸³ Praxe však i přes problematickou formulaci došla k závěru, že sledování zaměstnanců dle § 316 odst. 2 může provádět v zásadě jakýkoliv zaměstnavatel, splní-li určité podmínky.⁸⁴ Dle E. Janečkové se může jednat například o pracoviště, kde hrozí zvýšené nebezpečí úrazu.⁸⁵ Autor této práce se bude dále zabývat zejména těmi aspekty, které mohou zavedení sledování zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2 zákoníku práce legitimně odůvodnit. Nemá-li zaměstnavatel závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, nemůže sledování zaměstnanců dle § 316 odst. 2 zákoníku práce provádět.

⁷⁸ Např. MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁷⁹ Např. NONNEMANN, F. op. cit. sub 40.

⁸⁰ Tamtéž.

⁸¹ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁸² Ačkoliv Úřad pro ochranu osobních údajů právě Státní tiskárnu cenin, s. p., za používání kamerového systému v jejím výrobním závodě sankcionoval. Oprávněnost sankce potvrdil též Městský soud v Praze, blíže viz jeho rozsudek ze dne 27. září 2011, sp. zn. 6 Ca 227/2008. Nutno však poznamenat, že Úřad nesankcionoval Státní tiskárnu cenin, s. p., primárně za samotné zavedení kamerového systému, ale za porušení zákonných povinností při jeho provozování, zejména tím, že osobní údaje „uchovával nepřiměřeně dlouhou dobu a měl je nedostatečně zajištěné na nezabezpečeném místě“, případně i tím, že jej provozoval v době, kdy nebyly tisknuty peníze.

⁸³ Viz např. VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. op. cit. str. 28. str. 26.

⁸⁴ ŠTEFKO, M. op. cit. str. 32. str. 1250.

⁸⁵ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 200 s. ISBN 978-80-7478-518-4. str. 29.

3.1. Důvody pro zavedení sledování

Důvodů pro zavedení kontrol, které narušují soukromí zaměstnance, může mít zaměstnavatel hned několik. V první řadě se může jednat o ochranu života a zdraví zaměstnanců, zaměstnavatele anebo třetích osob, které se mohou na pracovišti také vyskytovat. Příkladem kontrol z tohoto důvodu může být zavedení kamerového systému v místě, kde v minulosti došlo ke spáchání násilného trestného činu (např. na benzinové stanici, kde došlo k vraždě či k loupeži). Důvodem však může být zároveň i prevence, zaměstnavatel nemusí „čekat“ na okamžik, kdy k ohrožení života a zdraví osob skutečně dojde (pokud hrozba nebezpečí není pouze v hypotetické rovině).⁸⁶

Dalším důvodem pro zavedení kontrol může být ochrana majetku zaměstnavatele, zaměstnanců či třetích osob, a to jak majetku hmotného (např. zboží, peníze, výpočetní technika), tak majetku nehmotného (např. obchodní tajemství a jiné podnikatelsky významné informace, know-how, ochrana autorského práva). Ochranou majetku může být odůvodněna například instalace kamerového systému ve skladu, kde jsou uloženy výrobky zaměstnavatele. Obdobně jako v případě uvedeném výše, ani zde nemusí zaměstnavatel se zavedením opatření vyčkat až do chvíle, kdy ke krádeži nebo jiné škodě na majetku skutečně dojde; prevence je na místě i zde (pokud je nebezpečí reálné a nikoliv iluzorní). Důvodem pak samozřejmě může být též kontrola dodržování zákazu používat prostředky zaměstnavatele k osobní potřebě zaměstnanců podle § 316 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavateli, který je právnickou osobou, může sledování zaměstnanců pomoci též k vyvinění se z trestní odpovědnosti podle zákona o TOPO.

V neposlední řadě mohou kontroly sloužit ke sledování výkonnosti zaměstnanců a dodržování jiných pracovněprávních povinností zaměstnanců dle § 301 zákoníku práce, čímž zaměstnavatel *de facto* nepřímou chrání svůj majetek (např. náklady na mzdy nebo na služby). Ačkoliv je tento důvod zřejmě tím obecně nepoužitelnějším, je zároveň tím nejvíce omezeným, neboť zásah do ústavního práva na soukromí zaměstnanců se v tomto případě v rámci testu proporcionality ospravedlňuje hůře než v případě ochrany života a zdraví osob nebo v případě ochrany majetku. Jedním ze silných argumentů proti sledování zaměstnanců z tohoto důvodu je existence povinnosti vedoucích zaměstnanců kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.⁸⁷ Zaměstnavatelé si také často neuvědomují, že zavedení sledování zaměstnanců z tohoto důvodu může přinést opačný než jimi zamýšlený efekt. Zaměstnanci se totiž mohou z důvodu, že jsou sledováni, dostat do stresu, čímž dojde ke snížení jejich efektivity, potažmo též pracovní morálky obecně, a k narušení vztahu důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

⁸⁶ K tomuto závěru viz též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. února 2015, sp. zn. 1 As 113/2012.

⁸⁷ Dle ustanovení § 302, zejména pak písmene a), zákoníku práce.

Zavedení kontrol může být odůvodněno také plněním zákonných povinností zaměstnavatele, např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle části páté zákoníku práce. Zmínit lze například § 102 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví zaměstnavateli povinnost „*pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*“. I v tomto případě se však jedná o povinnost zejména vedoucích zaměstnanců, jak bylo uvedeno výše.⁸⁸

Další pracovněprávní oblastí, u které by bylo možno uvažovat o systematické kontrole, která může být snadno přeměněna až na sledování zaměstnanců, je evidence pracovní doby. Dle § 96 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby včetně začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce atd. Ke splnění těchto povinností zaměstnavatelé občas přistupují použitím různých systémů, které pracují i s biometrickými údaji zaměstnanců, např. otisk prstu, sken oční sítnice, záznam hlasu atd. Tyto údaje je nutné ve smyslu článku 9 odst. 1 obecného nařízení nutno považovat za zvláštní kategorie osobních údajů (neboli tzv. citlivé údaje). Jak však upozornil Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém aktualizovaném stanovisku č. 3/2009 – Biometrická identifikace nebo autentizace zaměstnanců (ve znění revize z června 2017), od účinnosti obecného nařízení již není možné zpracovávat tyto citlivé údaje zaměstnanců za účelem vedení evidence pracovní doby.⁸⁹ Obdobně platí též pro přístupové systémy, například pro vstup do budovy či určitých místností.⁹⁰ Z těchto důvodů Úřad pro ochranu osobních údajů navrhl Ministerstvu práce a sociálních věcí změnu zákoníku práce formou připomínky k navrhované novele, do kterého měl být vložen nový § 316a, který by za splnění tam stanovených podmínek umožnil zpracování biometrických údajů zaměstnanců. Jak však vyplývá ze znění novely zákoníku práce, do které měl být návrh na vložení nového § 316a zahrnut, navrženého vládou do Poslanecké sněmovny, připomínka Úřadu pro ochranu osobních údajů nebyla zohledněna a návrh na vložení nového § 316a do zákoníku práce v novele obsažen není.⁹¹

Zákoník práce ani jiné právní předpisy výslovně neupravují otázku, zda § 316 odst. 2 zákoníku práce dopadá na případy, kdy zavedení sledování zaměstnavateli ukládají jiné právní předpisy. Absenci výslovné úpravy je nutné překlenout výkladem. Příkladem takovéto kontroly je monitorování v herně a kasinu podle § 72 zákona č. 186/2016 Sb., o hazardních hrách, ve znění

⁸⁸ Srov. § 302 písm. c) zákoníku práce.

⁸⁹ A to z důvodu, že nelze zpracování citlivých údajů zaměstnanců založit na jejich souhlasu, což je v současné době jediným přípustným právním titulem pro zpracování citlivých údajů v těchto situacích. Výjimku tvoří systémy, které biometrické údaje nezpracovávají a nahrazují je např. číselným kódem.

⁹⁰ S výjimkou případů, kdy je zavedení přístupového systému zpracovávajícím biometrické údaje stanoveno přímo právním předpisem. Jedná se například o vyhlášku Státního úřadu pro jadernou bezpečnost č. 361/2016 Sb., v platném znění. Ta požadavek na biometrickou identifikaci při kontrole vstupu do vymezených prostorů stanoví v § 11 odst. 2.

⁹¹ Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 8. volební období. Sněmovní tisk č. 689. Dostupné on-line zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0> [cit. 21. 3. 2020].

pozdějších předpisů. Toto ustanovení stanoví provozovateli herny nebo kasina podrobné povinnosti, týkající se zavedení monitorovacího zařízení (kamerového systému) v určitých prostorech herny nebo kasina. Provozovatel je mimo jiné povinen monitorovat prostor, kde probíhá identifikace osob žádajících o registraci, celý ruletový stůl či pokladny. Je zjevné, že v těchto prostorech se budou po většinu své pracovní doby pohybovat též zaměstnanci herny nebo kasina.

J. Morávek se domnívá, že se § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce v těchto případech neaplikuje, aplikuje se však obecná úprava na ochranu osobních údajů.⁹² Naopak J. Zahradníček je toho názoru, že je nutné aplikovat § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce i na tyto případy.⁹³ Autor této práce je přesvědčen, že by se § 316 odst. 2 a 3 (s určitými výhradami v souvislosti s principem *lex specialis derogat legi generali*) aplikovat měl. Předně by bylo nutné předpokládat, že závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele je v těchto případech naplněn. Dodržován by však měl být princip proporcionality. I konkrétní kamera v herně nebo kasinu může být namířena tak, že vedle stanovených prostorů sleduje též zázemí pro zaměstnance, ačkoliv to není pro splnění podmínek zákona o hazardních hrách nutné. Zachována by měla být také informační povinnost zaměstnavatele podle § 316 odst. 3 zákoníku práce.

Všechny výše uvedené důvody jsou dle názoru autora této práce těmi nejčastějšími důvody pro zavedení kontrol, se kterými se lze v praxi setkat. Nejedná se však v žádném případě o výčet taxativní a pokud bude zaměstnavatel schopný „svůj“ důvod obhájit, není možné se na výše zmíněné důvody omezovat. Ostatně zákoník práce neobsahuje ani demonstrativní výčet důvodů, které by zavedení kontrol mohly odůvodňovat. Hovoří toliko o „závažném důvodu“.

3.2. Způsoby provádění sledování

Zákoník práce v ustanovení § 316 odst. 2 způsoby provádění sledování přímo zmiňuje. Jedná se o otevřené a skryté sledování, odposlechy a záznamy telefonických hovorů zaměstnance, kontrolu elektronické pošty a kontrolu listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.⁹⁴

Mezi otevřené a skryté sledování budou typicky patřit kamerové systémy. Ty mohou být často instalovány za účelem kontroly dodržování zákazu užívat prostředky zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnanců podle § 316 odst. 1 zákoníku práce. Téměř nikdy však nenaplní pouze podmínku přiměřeného způsobu kontroly podle věty druhé. Bude tak nutné aplikovat též ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce o podmínkách sledování zaměstnanců. Jak upozornil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 23. srpna 2013, sp. zn. 5 As 158/2012: „K instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy,

⁹² MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁹³ ZAHRADNÍČEK, J. op. cit. sub 41. str. 111.

⁹⁴ K názoru autora ohledně taxativnosti tohoto výčtu viz výše.

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, která jsou garantována čl. 10 Listiny a v čl. 8 Evropské úmluvy, a tudíž i do lidské důstojnosti, ze které tato práva vyplývají.“ Je tedy zjevné, že Nejvyšší správní soud považuje kamerové systémy za velmi závažný zásah do soukromí (nejen) zaměstnanců, ke kterému musí mít zaměstnavatel obzvlášť závažný důvod.

Z hlediska aplikace ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce není podstatné, zda se jedná o kamerový systém se záznamem, či o kamerový systém pracující pouze v režimu on-line, který žádný záznam neuchovává; ustanovení se aplikuje na oba druhy. Odlišný náhled by však na tyto systémy mohl být z hlediska ochrany osobních údajů.⁹⁵ Zatímco na kamerový systém se záznamem se obecné nařízení a související právní předpisy vztahují, dle stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006, ze kterého mohli správci osobních údajů v České republice vycházet, se v případě on-line kamerových systémů vůbec nejedná o zpracování osobních údajů, a není tedy nutné dodržovat podmínky ochrany osobních údajů. V nedávné době se však v souvislosti s vydáním nového stanoviska Evropského sboru pro ochranu osobních údajů (dříve tzv. Pracovní skupina WP 29, založená podle článku 29 směrnice 95/46/ES) č. 3/2019, ke zpracování osobních údajů prostřednictvím videozařízení, objevily i v českém právním prostředí názory, že se o zpracování osobních údajů jedná i v případě provozování on-line kamerových systémů.⁹⁶ Autor této práce souhlasí s aplikací obecného nařízení a souvisejících předpisů i v těchto případech, neboť jejich prostřednictvím může být osoba na nich zobrazená identifikovatelná (či může být již identifikovaná), a její sledování z jiné místnosti naplní definici pojmu „zpracování“ osobních údajů. Navíc i zde dochází k přenosu údajů z kamery do monitoru, který může být zneužitý, a měl by být zabezpečen v souladu s čl. 25 obecného nařízení. Autor přesto chápe názor Úřadu pro ochranu osobních údajů, a to včetně jeho praktického hlediska, kdy by agenda Úřadu pro ochranu osobních údajů kontrolou provozování on-line kamer nesmírně narostla. Bylo by vhodné, aby se k této otázce vyjádřily i soudy, včetně Soudního dvora Evropské unie.

Lze si samozřejmě představit též situaci, že kamerový systém instalovaný v prostorách zaměstnavatele nebude spadat pod režim § 316 zákoníku práce vůbec. O takový případ se bude jednat tehdy, když nainstalované kamery budou namířeny do míst, ve kterých se zaměstnanci

⁹⁵ Nadále aplikovatelné nicméně zůstanou další právní předpisy upravující ochranu soukromí, zejména § 86 občanského zákoníku, čl. 7 a 10 Listiny a čl. 8 Evropské úmluvy.

⁹⁶ Viz např. NONNEMANN, F. Vztahuje se GDPR i na online kamery? epravo.cz. [online; cit. 08. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vztahuje-se-gdpr-i-na-online-kamery-110746.html>.

nepohybují, případně pokud nebude možné z kamerových záběrů poznat konkrétní osobu. Příkladem takové situace je např. monitorování výtahové šachty kvůli ochraně před zviraty, která by do ní mohla vlézt, kamery nainstalované u země, ze kterých bude možné poznat nanejvýš boty procházejících osob, či monitorování kontejnerů na odpadky kvůli ochraně před bezdomovci. I v těchto případech by nicméně autor této práce doporučil zaměstnavateli zaměstnance o existenci kamer informovat, mimo jiné proto, aby se zaměstnanci nemohli následně odvolávat na princip legitimního očekávání soukromí, pokud by je takový kamerový systém zaznamenal.

Je nutné odmítnout názory, že zaměstnavatel nesmí vůbec provádět skryté sledování zaměstnanců.⁹⁷ Proti tomuto názoru stojí jak výslovné znění § 316 odst. 2 zákoníku práce, které výslovně hovoří též o skrytém sledování, tak nesmírná variabilita pracovněprávních vztahů, kdy může v určitých případech být skryté sledování jediným prostředkem, kterým může dojít k naplnění účelu sledovaného zaměstnavatelem. Pro zavedení skrytého sledování jsou však nutné ještě závažnější důvody než pro zavedení sledování otevřeného.⁹⁸ Skryté sledování kamerou se může objevit v mnoha podobách, jednou z nich je i tzv. *mystery shopping*. Zaměstnavatel tímto způsobem kontroluje zaměstnance tím, že se on nebo jím pověřená osoba vydává za zákazníka, cestujícího, návštěvníka prodejny, potenciálního obchodního partnera či jinou třetí osobu a sleduje, zda reakce zaměstnance odpovídá jím požadovaným standardům. Nezřídka přitom dochází právě i k pořizování skrytého obrazového záznamu (obzvláště v situaci, kdy *mystery shopping* provádí z pokynu zaměstnavatele jiná osoba).

Kontrolu prostřednictvím moderních technologií je možné v určitých případech taktéž podřadit pod pojem otevřeného či skrytého sledování. Může se jednat typicky o sledování softwaru nebo webových stránek spuštěných nebo navštívených zaměstnancem, používání aplikací zaznamenávajících úder jednotlivých kláves na klávesnici nebo kliknutí myši (tzv. *keyloggery*) či přímo sledování obsahu zobrazovaného na zařízení prostřednictvím tzv. vzdálené plochy.⁹⁹ Jak vyplývá z výše uvedených příkladů, tyto způsoby kontroly mohou zahrnovat sledování širšího rozsahu údajů než samotná kontrola e-mailů či dopisů. I v těchto případech nicméně platí, že prevence je lepší než represe (realizovaná sledováním) a měla by být preferována.¹⁰⁰ Složitější situace nastává v případě zaměstnanců, kteří k výkonu práce potřebují navštěvovat předem

⁹⁷ Např. ŠTEFKO, M. op. cit. sub 32. str. 1250.

⁹⁸ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

⁹⁹ Podrobněji viz např. VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. op. cit. sub 28. str. 113 nebo ŽUĽOVÁ, J. *Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2. str. 98.

¹⁰⁰ Například je vhodnější úplně zablokovat přístup na vybrané webové stránky (pomocí tzv. *blacklistu*) než monitorovat a postihovat jejich navštívení. Blíže viz stanovisko Pracovní skupiny WP 29 č. 2/2017, ke zpracování osobních údajů na pracovišti.

neurčený a ani neurčitelný rozsah webových stránek.¹⁰¹ Zde je samotná prevence obtížnější a zaměstnavatel může ke sledování zaměstnanců přistoupit za splnění mírnějších podmínek, jako je např. dřívější neadresné sledování využití internetu a na něj navázané podezření z nedovoleného využívání internetu, nákladnost jiných řešení, omezení zpracovávaných osobních údajů, předchozí zákaz k užívání internetu k osobním účelům atd.¹⁰² Nástrojem, nezřídka používaným zaměstnavateli též ke sledování zaměstnanců, je také technologie sledování polohy GPS.¹⁰³ Lze se s ní setkat nejvíce v případě automobilů, ale též u telefonů či notebooků.¹⁰⁴

Odposlechem a záznamem telefonických hovorů zaměstnance, jak o nich hovoří § 316 odst. 2 zákoníku práce, je třeba rozumět přinejmenším zachycování obsahu uskutečněných telefonických hovorů. Dle názoru autora této práce by však ochrana dle tohoto ustanovení měla být vztažena též na další údaje související s telefonickými hovory (např. telefonní číslo volaného, datum a čas uskutečnění hovoru, jeho délka atd.). V případě dlouhodobého sledování těchto údajů se může zaměstnavatel též dopustit závažného zásahu do soukromí zaměstnance, jehož ochrana je primárním účelem existence § 316 odst. 2 zákoníku práce.¹⁰⁵ Vzhledem k užití slova „odposlech“ ustanovení dopadá i na „živé“ odposlechy, a vzhledem k užití slova „záznam“ též na systémy, které obsah hovoru ukládají. Pro případ zmíněného „živého“ odposlechu platí obdobně to, co bylo již výše řečeno k on-line kamerovým systémům.¹⁰⁶ Nutno zdůraznit, že podle judikatury Evropského soudu pro lidská práva dopadá ochrana dle článku 8 Evropské úmluvy též na hovory učiněné z pracoviště.¹⁰⁷

V neposlední řadě je v § 316 odst. 2 zákoníku práce zmíněna kontrola elektronické pošty a listovních zásilek. Elektronickou poštou je míněn zejména e-mail, nicméně dle názoru autora této práce je nutné pojem „elektronická pošta“ vykládat široce a zahrnout do něj i jiné prostředky elektronické komunikace (např. služby pro okamžité odesílání zpráv, srov. níže výklad k rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Bărbulescu vs Rumunsko*). I v tomto případě dopadá ochrana primárně na obsah komunikace; dle názoru autora této práce však dopadá ochrana soukromí dle § 316 odst. 2 zákoníku práce nejen na obsah komunikace, ale též na ostatní údaje s ní související (např. adresát, oslovení, datum a čas odeslání). V případě těchto ostatních údajů je však právo zaměstnavatele na jejich sledování silnější, a není tedy potřeba natolik závažného důvodu k jejich kontrole.

¹⁰¹ MORÁVEK, J. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. Právní rozhledy 5/2012, str. 175.

¹⁰² Tamtéž.

¹⁰³ RADÍČOVÁ, Z. *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie*. Právní rozhledy 21/2014, str. 736.

¹⁰⁴ ŽUĽOVÁ, J. op. cit. sub 99.

¹⁰⁵ Srov. přiměřeně WAGNEROVÁ, E. op. cit. sub 22. str. 342.

¹⁰⁶ NONNEMANN, F. op. cit. sub 40.

¹⁰⁷ Srov. např. rozhodnutí ze dne 25. června 1997 ve věci *Halford vs. Velká Británie*, č. stížnosti 20605/92.

Za obecně nepřijatelný způsob sledování lze jistě považovat kontrolu obsahu navštěvovaných webových stránek, které zaměstnanec navštívil prostřednictvím jím vlastněného zařízení (např. notebooku nebo mobilního telefonu) za použití zaměstnavatelova připojení k internetu. Ačkoliv je možné za pracovní prostředek zaměstnavatele považovat i jeho internetové připojení (ať už drátové či bezdrátové), dle názoru autora této práce je v tomto případě legitimní očekávání zaměstnance na soukromí a důvěrnost jeho připojení k internetu tak vysoké, že právo zaměstnavatele na kontrolu užívání jeho prostředků (a tedy právo na ochranu vlastnického práva) v testu proporcionality neobstojí.¹⁰⁸

Výše uvedené způsoby sledování mohou pro zaměstnavatele provádět i třetí osoby, a to typicky na základě smlouvy se zaměstnavatelem. Může se jednat o bezpečnostní agentury, poradce specializující se na zvýšení pracovní výkonnosti či na ušetření nákladů zaměstnavateli anebo o dodavatele určitého IT řešení. V takovém případě se všechny podmínky právních předpisů upravující sledování zaměstnanců aplikují totožně a na sledování zaměstnanců se bude nahlížet jako na sledování ze strany samotného zaměstnavatele. V některých oblastech pak bude na strany kladeno více požadavků, typicky v nutnosti upravit vztah správce osobních údajů a zpracovatele osobních údajů v souladu s požadavky obecného nařízení (uzavřením smlouvy o zpracování osobních údajů atd.).

3.3. Podmínky provádění sledování

Vzhledem ke skutečnosti, že sledování zaměstnanců podle § 316 odst. 2 zákoníku práce zasahuje do ústavně chráněných práv zaměstnanců (zejména práva na soukromí), jakož i do ústavně chráněných práv zaměstnavatelů (zejména práva na ochranu majetku), musí být stanoveny podmínky zásahu do těchto základních práv. Je nutné poměřit, které ústavní právo v kterém případě převáží a které musí ustoupit. Zároveň je nutné, v souladu čl. 4 odst. 4 Listiny, neustále šetřit jejich podstaty a smyslu.¹⁰⁹ Základní podmínkou zásahu je provedení testu proporcionality. Jednotlivé kroky testu proporcionality byly v českém právním prostředí prvně stanoveny v nálezu Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

V tomto nálezu Ústavní soud stanovil podmínky, které je nutné v rámci omezení základních práv naplnit. *„První podmínkou je jejich vzájemné poměrování, druhou je požadavek šetření podstaty a smyslu omezovaného základního práva, resp. svobody (čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod). Vzájemné poměrování ve vzájemné kolizi stojících základních práv a svobod spočívá v následujících kritériích: Prvním je kritérium vhodnosti, tj. odpověď na otázku, zdali*

¹⁰⁸ Blíže viz stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009.

¹⁰⁹ MORÁVEK, J. op. cit. sub 13. str. 33.

institut, omezující určité základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaný cíl (ochranu jiného základního práva). [...] Druhým kritériem poměrování základních práv a svobod je kritérium potřeby, 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.“ Jak následně ve vztahu ke třetímu kritériu Ústavní soud zpřesnil ve svém nálezu ze dne 26. května 2009, sp. zn. Pl. ÚS 40/08, „*újma na základním právu nesmí být nepřiměřená ve vztahu k zamýšlenému cíli*“.

V rámci sledování zaměstnanců bude obvykle první kritérium naplněno; sledovací prostředky zvolené zaměstnavatelem zpravidla umožní sledovaného cíle dosáhnout (např. kamerový systém umožní ochránit majetek zaměstnavatele). Značné množství sledovacích prostředků však již nenaplní podmínky druhého kroku testu proporcionality. Ve většině případů existuje jiný prostředek, který bude do soukromí zaměstnanců zasahovat méně, a který bude také způsobit naplnit vytyčený cíl (např. kontrola výkonnosti zaměstnanců vedoucími zaměstnanci oproti kontrole kamerovým systémem). Z toho vyplývá, že zaměstnavatel nesmí použít prostředek, který zasahuje do soukromí zaměstnanců ve větší míře, je-li možné stejného cíle dosáhnout za užití prostředku, který do soukromí zaměstnanců zasahuje v menší míře nebo vůbec. Pokud jiný prostředek existovat nebude, musí být stále (v rámci daného prostředku) do soukromí zaměstnanců a ostatních chráněných zájmů zasaženo pouze v nezbytném rozsahu, jak stanoví čl. 4 Listiny.¹¹⁰ I v tomto případě platí, co bylo řečeno výše k pojmu „*přiměřený způsob kontroly*“. Závažnost práv dotčených sledováním zaměstnanců je dle názoru autora této práce obecně rovnocenná, též s přihlédnutím k systematickému výkladu Listiny a umístění obou těchto práv v oddílu prvním hlavě druhé Listiny.¹¹¹ V případě kontroly pracovní výkonnosti zaměstnance však tento závěr platit obvykle nebude, neboť v případě takto nepřímé ochrany majetku zaměstnavatele je potřeba spíše preferovat soukromí zaměstnance. E. Wagnerová ve vztahu ke třetímu kritériu testu proporcionality hovoří o tom, že zásah do základního práva „*nesmí konkrétního postiženého zatěžovat přehnaně nebo neúnosně (nespravedlivě)*“.¹¹²

Test proporcionality by měl zaměstnavatel provést dříve, než se sledováním zaměstnanců začne.¹¹³ Je také vhodné umožnit zaměstnanci zkontrolovat pořízené záznamy, na kterých je

¹¹⁰ V případě kamerového systému je tedy např. nutné počet kamer omezit na minimum. Blíže viz MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

¹¹¹ Obdobně též MORÁVEK, J. *Pořizování záznamu kamerovým systémem ze zasedání obecního zastupitelstva*. Právní rozhledy 24/2009, str. 875.

¹¹² WAGNEROVÁ, E. op. cit. sub 22. str. 289.

¹¹³ NEŠPŮREK, R., ŠUCHMAN, J., JAROŠ, J. *Monitoring zaměstnanců: Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zpracování osobních údajů*. EU Právní novinky 1/2019, str. 3.

zobrazen nebo který se ho jinak týká.¹¹⁴ Kritéria testu proporcionality byla dále podrobněji rozvinuta v rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017, ve věci **Bărbulescu proti Rumunsku**, č. stížnosti 61496/08 (dále jen „**rozhodnutí ve věci Bărbulescu proti Rumunsku**“).

3.3.1. Rozsah sledování zaměstnance

Jak bylo řečeno výše, zásah do soukromí zaměstnance nesmí být nepřiměřený ve vztahu ke sledovanému účelu a musí zároveň odpovídat oprávněným zájmům zaměstnavatele. V rámci provádění výše zmíněného testu proporcionality by měl zaměstnavatel ve vztahu k osobním údajům zejména posoudit, zda je dané zpracování osobních údajů k naplnění stanoveného účelu nutné. Dále musí zdůvodnit, zda jsou všechny údaje, které by byly sledováním získávány, vůbec potřebné, a posoudit opatření nezbytná pro zajištění, že rozsah, případně pravděpodobnost porušení práva na soukromý život a důvěrnost komunikací, bude snížena na minimum.¹¹⁵ Zaměstnavatel musí dodržovat také další povinnosti, stanovené právní úpravou ochrany osobních údajů – rozsah osobních údajů, získávaných sledováním, musí být omezen na co nejmenší možnou míru a osobní údaje mohou být uchovávány pouze po nezbytně nutnou dobu.¹¹⁶

Předmětem přezkumu ze strany Evropského soudu pro lidská práva v rozhodnutí ve věci **Bărbulescu proti Rumunsku**, který je v rámci judikatury Evropského soudu pro lidská práva pro oblast sledování zaměstnanců klíčový, se stal případ sledování obsahu textových zpráv přijímaných a odesílaných zaměstnancem. Stěžovatelem (v řízení před vnitrostátními soudy v Rumunsku žalobcem) byl zaměstnanec, který si po předchozím pokynu ze strany zaměstnavatele do osobního počítače, který byl ve vlastnictví zaměstnavatele, nainstaloval službu pro okamžité zasílání zpráv (Yahoo Messenger; dále jen „**služba Yahoo**“). Služba Yahoo měla sloužit ke komunikaci stěžovatele se zákazníky. Stěžovatel byl také informován o zákazu používání služby Yahoo pro soukromé účely a později také o tom, že služba Yahoo může být monitorována; nebyl však již informován o rozsahu a způsobu provádění monitoringu. Následně byl stěžovatel vyzván k podání vysvětlení, proč používal službu Yahoo v pracovní době pro soukromé účely, což stěžovatel odmítl, načež mu byly zaměstnavatelem předloženy opisy o 45 stranách z jeho soukromé komunikace, kterou prostřednictvím služby Yahoo vedl. Na základě této situace zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se stěžovatelem. Stěžovatel neuspěl s žalobou na neplatnost skončení pracovního poměru a ani s odvoláním. Jeho stížnost, podaná k Evropskému soudu pro lidská práva, byla senátem čtvrté

¹¹⁴ ŠTEFKO, M. op. cit. sub 32. str. 1251.

¹¹⁵ Stanovisko Pracovní skupiny WP29 č. 2/2017, ke zpracování osobních údajů na pracovišti.

¹¹⁶ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009. Obdobnou zásadu zakotvuje také čl. 5 odst. 1 písm. c) obecného nařízení, dle kterého musí být osobní údaje omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány („minimalizace údajů“).

sekce tohoto soudu zamítnuta. Stěžovatel se se svou žádostí obrátil na velký senát Evropského soudu pro lidská práva, který nakonec rozhodl v jeho prospěch, neboť stát porušil svou povinnost poskytnout ochranu stěžovatelově soukromí.

Velký senát Evropského soudu pro lidská práva s odkazem na ustálenou judikaturu Evropského soudu pro lidská práva rozhodl, že se na posuzovaný případ vztahuje článek 8 Úmluvy, protože dál Yahoo spadá pod pojem „korespondence“, a to i přesto, že je používána prostřednictvím osobního počítače, který je ve vlastnictví zaměstnavatele. Evropský soud pro lidská práva v rozhodnutí stanovil podmínky, které musí vnitrostátní soudy zkoumat a podle kterých musí rozhodnout, zda bylo monitorování zaměstnance provedeno v souladu s právem. Zaměstnanec by měl být o možnosti monitorování a jeho samotném výkonu předem informován, splnění této podmínky však nebylo v řízení prokázáno. Musí být zkoumán rozsah monitorování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance (příčemž existuje zásadní rozdíl mezi sledováním toku komunikace a mezi sledováním obsahu komunikace). Vnitrostátní soudy měly posoudit, zda měl zaměstnavatel legitimní důvody ospravedlňující monitorování probíhající komunikace a následné nahlédnutí do ní. Musí zkoumat, zda mohl zaměstnavatel uplatnit méně invazivní zásah do soukromí než přímé nahlédnutí do komunikace zaměstnance a jaké byly výsledné dopady monitorování na zaměstnance. V neposlední řadě musí být zjištěno, zda měl zaměstnanec k dispozici adekvátní záruky, zejména zda mohl zaměstnavatel sledovat obsah komunikace jen poté, co na to zaměstnance předem výslovně upozornil. Vzhledem k tomu, že vnitrostátní soudy výše uvedené podmínky nezkoumaly, konstatoval Evropský soud pro lidská práva porušení článku 8 Úmluvy; rozhodnutí odvolacího rumunského soudu označil za formální a teoretické. Opatření zaměstnavatele nemohou zcela odstranit soukromý život zaměstnance na pracovišti.¹¹⁷

Evropský soud pro lidská práva v rozhodnutí ve věci Bărbulescu proti Rumunsku stanovil vcelku jasné podmínky, které musí být při monitorování zaměstnanců řešeny. Zaměstnavatelům lze jenom doporučit, aby se s podmínkami stanovenými v rozsudku seznámili a věnovali jim zvýšenou pozornost.

Na základě výše uvedených obecných zásad lze dovodit některé konkrétnější požadavky, které jsou na zaměstnavatele při sledování zaměstnanců kladeny. V první řadě musí mít zaměstnanci možnost se sledování alespoň dočasně vyhnout. Tak například zaměstnavatelův kamerový systém nesmí snímat veškeré prostory, do kterých má zaměstnanec přístup. Neměl by snímat např. prostory šaten, toalet či koupelen; pokud je snímat bude, musí být zaměstnancům dána

¹¹⁷ Česká anotace k rozhodnutí ve věci Bărbulescu proti Rumunsku je k dispozici on-line zde [cit. 22. 3. 2020]: http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/WebSearch/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF?openDocument&Highlight=0.

šance sledování „utéct“ – musí být k dispozici určitý prostor, ve kterém sledování probíhat nebude (kde by se např. v šatně mohli zaměstnanci převléct).¹¹⁸ Vhodným opatřením je také nastavit kamery tak, aby se zapínaly až v čase mimo pracovní dobu zaměstnanců.¹¹⁹ Kamerový systém by neměl být namířen ani přímo na pracoviště zaměstnance (ve smyslu pracovního místa), neboť v tomto případě je zásah do soukromí zaměstnance většinou již tak intenzivní, že jej oprávněný zájem zaměstnavatele nemůže převážit (až na velmi omezený počet výjimek, například sledování práce vězňů).

V případě sledování polohy motorového vozidla, které zaměstnanec řídí, by měl zaměstnanec mít možnost alespoň dočasně toto sledování vypnout. Nejvhodněji se pak v tomto případě jeví systémy, které zaznamenávají polohu motorového vozidla, ale nesdělují ji zaměstnavateli. V případě zaměstnanců, kteří pracují jako tzv. řidiči z povolání, lze v obecné rovině spatřit výraznější zájem zaměstnavatele na sledování výkonu jejich práce. Zaměstnavatel tímto sledováním obvykle kontroluje i další aspekty, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, eliminace dopravních nehod či dodržování povinných přestávek při jízdě.¹²⁰ Zároveň by v případě těchto zaměstnanců bylo možné uvažovat také o existenci veřejného zájmu nad sledováním výkonu jejich práce, a to z důvodu zajištění bezpečnosti silničního provozu (např. pokud by kamera umístěná na čelním skle zaznamenala, že zaměstnanec projel přes železniční přejezd, zatímco svítila červená světla světelné signalizace).¹²¹

Zaměstnavatel musí stanovených cílů, kterých může být i více najednou, dosáhnout s využitím řešení s co nejmenším zásahem do soukromí zaměstnance nebo i bez takového zásahu. Zaměstnavatel kupříkladu nesmí sledovat obsah webových stránek, navštěvovaných zaměstnancem, může-li stejného cíle (např. větší efektivity práce) docílit zablokováním přístupu k závadným webovým stránkám atd.¹²² Sledování zaměstnanců by mělo být prováděno spíše nahodile a ne soustavně, je-li to vzhledem ke stanovenému účelu sledování možné.

Zaměstnavatel není v naprosté většině případů oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců, jak vyplývá ze stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009. Dle názoru autora této práce toto omezení a závěry s ním související platí i v případě sledování konkrétního obsahu webových stránek, které zaměstnanec navštíví (formou např. výše zmíněné vzdálené plochy). Jediným obecně přípustným způsobem sledování v této

¹¹⁸ JANEČKOVÁ, E. op. cit. sub 85.

¹¹⁹ Tamtéž. str. 30.

¹²⁰ GREGUŠ, J. *Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2. str. 236.

¹²¹ Tamtéž. str. 246.

¹²² K těmto omezením blíže viz výše a také stanovisko Pracovní skupiny WP29 č. 2/2017 a stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009.

oblasti je dle Úřadu pro ochranu osobních údajů kontrola počtu došlých a odeslaných e-mailů; v případě dalších důvodů, jako je podezření z protiprávní činnosti, je možné sledovat ještě odesílatele a adresáty e-mailů (a případně ještě předmět e-mailu). Pokud dojde na otevření e-mailu, důležitým aspektem je také oslovení zaměstnance.¹²³ E-mail, doručený na soukromou e-mailovou adresu zaměstnance (za kterou Úřad pro ochranu osobních údajů považuje i e-mail zřízený zaměstnavatelem, pokud obsahuje jméno a příjmení zaměstnance, k čemuž lze mít výhrady), smí zaměstnavatel otevřít a přečíst pouze ve výjimečných případech (např. pokud se s největší pravděpodobností jedná o pracovní e-mail, zaměstnanec je dlouhodobě práce neschopný a zaměstnavateli hrozí nebezpečí z prodlení). Za běžných okolností, tedy když zaměstnanec je v práci přítomný či do ní pravidelně dochází, by ke čtení e-mailů ze strany zaměstnavatele bez vědomí zaměstnance podle názoru autora této práce docházet nemělo, s výjimkou naprosto závažných situací (např. důvodné podezření ze spáchání trestného činu, za účelem předání důkazů orgánům činným v trestním řízení).

Výše uvedené požadavky, týkající se zásahu do obsahu listin chráněných listovním tajemstvím, jsou kladeny na zaměstnavatele trvale, po celou dobu provádění sledování. Jakmile zaměstnavatel zjistí, že se jedná o soukromou korespondenci zaměstnance, je povinen sledování okamžitě ukončit, a získané informace nijak nepoužít, jinak se vystavuje mimo jiné riziku nepoužitelnosti takto získaného důkazu v soudním řízení.¹²⁴ Odesílání soukromé korespondence zaměstnancem v průběhu pracovní doby sice může být porušením jeho pracovních povinností, zaměstnavatel však v naprosto drtivé většině případů nebude schopen obhájit tak razantní zásah do soukromí zaměstnance kontrolou dodržování pracovních povinností.¹²⁵ Autor v této souvislosti považuje za důležité zdůraznit, že zaměstnavatel může být (a ve většině případů také je) schopen otevřít a přečíst též e-mailové zprávy, které jejich odesílatel či adresát již považovali za odstraněné, samozřejmě bez jejich vědomí.¹²⁶

I v případě zaměstnance pracujícího z domova¹²⁷ může mít zaměstnavatel právo na jeho sledování. Zaměstnavatel však musí počítat s tím, že zaměstnanci pracujícímu z domova obecně svědčí právo na soukromí ve větší míře než zaměstnanci, který práci vykonává na pracovišti v prostorech zaměstnavatele. Zásah zaměstnavatele do soukromí takového zaměstnance tak musí být velmi dobře odůvodněný.¹²⁸ Obdobné platí též pro sledování zaměstnanců mimo jejich pracovní

¹²³ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

¹²⁴ Tamtéž.

¹²⁵ Naopak obdržení korespondence zaměstnancem v průběhu pracovní doby obvykle nebude porušením jeho pracovních povinností. Srov. tamtéž.

¹²⁶ VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. op. cit. sub 28. str. 114.

¹²⁷ Zvláštní podmínky výkonu práce těchto zaměstnanců jsou poněkud stručně upraveny v § 317 zákoníku práce.

¹²⁸ ŽUŮOVÁ, J. op. cit. sub 99.

dobu, pokud se pohybují na pracovišti nebo ve společných prostorách zaměstnavatele (dle některých autorů dokonce i mimo pracovní dobu a pracoviště či společné prostory zaměstnavatele).¹²⁹

Doba, po kterou může zaměstnavatel uchovávat záznamy získané sledováním zaměstnance, by měla být pokud možno co nejkratší. Dle Úřadu pro ochranu osobních údajů by v případě provozování kamerového systému se záznamem měly být kamerové záznamy vymazány nejpozději několik dnů po jejich pořízení (s výjimkou záznamu, na kterém je zachycen bezpečnostní incident; ten by měl být bez zbytečného odkladu předán příslušnému orgánu).¹³⁰ Autor této práce se domnívá, že u ostatních způsobů sledování by se měla doba jejich uchování řídit obdobně, pokud nebude možné delší uchování záznamů přesvědčivě odůvodnit. Jakmile nejsou údaje získané sledováním potřebné, musí být smazány.

Naopak za vysloveně nepřiměřené způsoby kontroly označuje Pracovní skupina WP 29 například nainstalování softwaru do počítačů zaměstnanců, který umožňuje sledovat úder kláves a pohyby myši, ukládat snímky obrazovky, sledovat užívání aplikací, a dokonce i samostatně aktivovat webovou kameru a pořizovat s ní záznamy. Jiným případem zakázaného sledování je situace, kdy zaměstnavatel pořídí zaměstnancům jako dárek fitness náramky (které monitorují pohyb a spánek osoby, která jej nosí) a údaje získané z těchto náramků (které jsou ze své povahy údaji o zdravotním stavu, tedy ve smyslu obecného nařízení tzv. citlivými údaji) pak sám použije. Nedovolené by mělo být i používání technologií na rozpoznávání obličejů osob prostřednictvím kamerových systémů. Pokud je zaměstnanec oprávněn užívat zaměstnavatelovo motorové vozidlo i pro soukromé účely, neměla by být poloha vozidla sledována mimo pracovní dobu ideálně vůbec.¹³¹ V případě motorových vozidel nelze ani provozovat systémy zaznamenávající způsob jízdy zaměstnance-řidiče, jako např. rychlost jízdy, prudkost brzdění či náhlé změny směru jízdy. Za nepřiměřené označuje Pracovní skupina WP 29 i poskytování fotografií zaměstnanců-kurýrů zákazníkům zaměstnavatele, který poskytuje doručovací služby.

3.3.2. Souhlas se zpracováním osobních údajů jako právní titul pro sledování zaměstnanců?

Obecné nařízení definuje ve svém článku 6 právní tituly, na jejichž základě musí správce osobních údajů zpracování osobních údajů provádět. Tím správce dodrží zásadu zákonnosti,

¹²⁹ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

¹³⁰ Informace dostupná on-line zde: <https://www.uouu.cz/k-nbsp-provozovani-kamerovych-systemu/d-29535> [cit. 22. 3. 2020]. Viz také stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006 – Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů.

¹³¹ Nevyjasněnou však zůstává otázka užití systému sledování polohy, u kterých není technicky možné je dočasně vypnout v případě soukromých cest zaměstnance. J. Vidrna a Z. Koudelka se domnívají, že na tuto skutečnost musí být zaměstnanec výslovně upozorněn. Zaměstnavatel pak nemůže osobní údaje tímto způsobem získané nijak dále zpracovávat. Viz VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. op. cit. sub 28. str. 198.

vyslovenou v článku 5 odst. 1 písm. a) obecného nařízení. Právními tituly uvedenými v článku 6, které jsou pro tuto práci nejrelevantnější, jsou konkrétně „splnění smlouvy“,¹³² „splnění právní povinnosti správce“,¹³³ „oprávněný zájem správce“¹³⁴ a „souhlas subjektu údajů“.¹³⁵ Jiné právní tituly než ty uvedené v článku 6 správce použít nemůže.¹³⁶

Autor této práce uvádí souhlas se zpracováním osobních údajů záměrně jako poslední, neboť by k jeho užití mělo dojít pouze tehdy, kdy správce osobních údajů jiný právní titul pro konkrétní zpracování užít nemůže. V praxi se však lze setkat s nadužíváním souhlasu. Jinými slovy, správci osobních údajů vyžadují po subjektech osobních údajů souhlas se zpracováním osobních údajů i tehdy, když mají k dispozici jiný právní titul pro zpracování; v takovém případě je vyžadování souhlasu již nadbytečné a dokonce nezákonné.¹³⁷ Mimo to musí být souhlas „svobodným, konkrétním, informovaným a jednoznačným projevem vůle“¹³⁸ a subjekt údajů jej může kdykoliv odvolat.¹³⁹

Souhlas se zpracováním osobních údajů je dle názoru Pracovní skupiny WP 29 v pracovněprávních vztazích jakožto právní titul pro zpracování osobních údajů v zásadě nepoužitelný.¹⁴⁰ Zdůvodňuje to tím, že požadavek na svobodné udělení souhlasu dle obecného nařízení nebude v rámci základních pracovněprávních vztahů zpravidla naplněn. Zaměstnanec je na zaměstnavateli ve velké většině případů ekonomicky závislý a je proto pravděpodobné, že souhlas se zpracováním svých osobních údajů zaměstnavateli udělí pouze proto, aby se nedostal se zaměstnavatelem do konfliktu. K udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů by tedy v pracovněprávních vztazích mělo docházet pouze výjimečně, pokud vůbec.¹⁴¹ V právní praxi se však lze setkat i s opačnými názory, dle kterých je souhlas se zpracováním osobních údajů v pracovněprávních vztazích obecně přípustný.¹⁴²

¹³² Dle odst. 1 písm. b) obecného nařízení. Tento titul bude aplikovatelný v každém pracovněprávním vztahu.

¹³³ Dle odst. 1 písm. c) obecného nařízení. I tento titul bude v pracovněprávních vztazích velice častý.

¹³⁴ Odst. 1 písm. f) obecného nařízení.

¹³⁵ Odst. 1 písm. a) obecného nařízení.

¹³⁶ MORÁVEK, J. op. cit. sub 13. str. 194.

¹³⁷ Sdělení předsedkyně Úřadu k vyžadování souhlasu: Úřad pro ochranu osobních údajů. [online; cit. 19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/sdeleni-predsedkyně-uradu-k-vyzadovani-souhlasu/d-31696>.

¹³⁸ Viz definice souhlasu v článku 4 bod 11) obecného nařízení.

¹³⁹ Dle článku 7 odst. 3 obecného nařízení.

¹⁴⁰ Stanovisko č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Obdobně též např. NONNEMANN, F. op. cit. sub 40 nebo Úřad pro ochranu osobních údajů. K vyžadování souhlasu: Často kladené otázky podle oblastí zpracování údajů. [online]. [cit. 19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/casto-kladene-otazky-k-vyzadovani-souhlasu/ds-5047/archiv=0&p1=2619>.

¹⁴¹ Příkladem situace, kde si lze přípustnost souhlasu v pracovněprávních vztazích představit, je filmování videa v kanceláři. Zaměstnavatel požádá zaměstnance o souhlas s natáčením, a přitom jim dá možnost odejít a nebýt natáčen. Blíže viz SCHWARCZ, E. *Ochrana osobních údajů zaměstnanců ve světle změn v oblasti ochrany osobních údajů v rámci Evropské unie*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2. str. 189.

¹⁴² Viz například Souhlas se zpracováním osobních údajů u zaměstnanců. epravo.cz. [online]. [cit. 09.04.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/souhlas-se-zpracovanim-osobnich-udaju-u-zamestnancu-108010.html>.

Z výše uvedených důvodů se autor této práce domnívá, že sledování zaměstnanců a s tím související zpracování jejich osobních údajů není možné zahájit a provádět na základě souhlasu zaměstnanců se zpracováním jejich osobních údajů. Důvodem je právě skutečnost, že v tomto případě by mohlo velice snadno dojít k situaci, kdy zaměstnavatelé využijí svého nadřazeného postavení a zaměstnanci z obavy o své budoucí pracovní podmínky (případně též z obavy o skončení pracovního poměru) souhlas udělí, ačkoliv by tak na základě své svobodné vůle neučinili. Proto by všechny způsoby sledování zaměstnanců, během nichž dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnanců, měly být ze strany zaměstnavatelů zdůvodněny jinými právními tituly ke zpracování osobních údajů v souladu s článkem 6 obecného nařízení. Zřejmě nejpoužitelnějším právní titulem pro zpracování osobních údajů v oblasti sledování zaměstnanců bude „oprávněný zájem správce“ dle odst. 1 písm. f) obecného nařízení.

Podstatným argumentem proti udělování souhlasu v těchto případech je též povaha a znění § 316 odst. 2 zákoníku práce. Tento odstavce je kogentní, nelze se od něj odchýlit, a to ani dohodou smluvních stran.¹⁴³ Existence „závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“ dle hypotézy právní normy vyjádřené v § 316 odst. 2 zákoníku práce je *conditio sine qua non*, která musí být vždy naplněna, zákon její nahrazení jiným postupem (ani souhlasem zaměstnanců) nepředpokládá.¹⁴⁴

3.3.3. Informační povinnost zaměstnavatele

Pokud již dojde k naplnění požadavků § 316 odst. 2 zákoníku práce, další podmínkou v případě sledování zaměstnance se zásahem do jeho soukromí, stanovenou samotným zákoníkem práce v ustanovení § 316 odst. 3, je povinnost zaměstnavatele o rozsahu sledování a o způsobech jeho provádění zaměstnance přímo informovat. Ačkoliv to není v § 316 odst. 3 zákoníku práce výslovně zmíněno, je zaměstnavatel dle judikatury Evropského soudu pro lidská práva povinen splnit svou výše zmíněnou oznamovací povinnost ještě před zahájením sledování, jak vyplývá např. z rozhodnutí ve věci *Bărbulescu* proti Rumunsku.¹⁴⁵ Tento názor sdílí i převážná část české právní nauky.¹⁴⁶ Požadavek na splnění informační povinnosti v případě kontrol, jejichž prostřednictvím bude docházet ke zpracování osobních údajů zaměstnanců (k čemuž bude dle názoru autora této práce docházet v drtivé většině případů), vyplývá také z článků 13 a násl. obecného nařízení.

¹⁴³ Viz nálezy Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, vyhlášený ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb.

¹⁴⁴ Jako to činí v jiných případech, například ohledně určení doby čerpání dovolené dle § 217 *in fine* zákoníku práce. Zde je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen určenou dobu čerpání dovolené zaměstnanci oznámit alespoň 14 dní předem, pokud se se zaměstnancem nedohodne na kratší době.

¹⁴⁵ Obdobně též např. stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009.

¹⁴⁶ Např. MORÁVEK, J. op. cit. sub 38, ZAHRADNÍČEK, J. op. cit. sub 41. str. 110 či ŠTEFKO, M. op. cit. sub 32. str. 1250.

Specifika bude vykazovat předchozí informování zaměstnanců o provádění skrytého sledování. V takovém případě by měl zaměstnavatel o skrytém sledování zaměstnance předem informovat pouze v obecné rovině (tedy, že skryté sledování vůbec může být provedeno) a svou informační povinnost splnit v plném rozsahu až poté, co skryté sledování proběhlo.¹⁴⁷ Pokud by totiž zaměstnavatel plnil svou informační povinnost v plném rozsahu ještě před provedením skrytého sledování, již by se *de facto* nejednalo o skryté, ale o otevřené sledování.

Svou informační povinnost by měl zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnancům splnit nejlépe písemnou formou (z důvodu lepší průkaznosti). Forma splnění této povinnosti však není právními předpisy daná. Zaměstnavatelům by autor této práce doporučil splnit ji prostřednictvím vnitřního předpisu (ideálně pracovního řádu), alternativně také dalšími způsoby – ústně, e-mailem, prostřednictvím informativních piktogramů či značek atp.

Informováním o rozsahu kontroly ve smyslu § 316 odst. 3 zákoníku práce se má na mysli zejména informování o rozsahu údajů, které budou kontrolou získávány, o pracovních povinnostech, jejichž dodržování bude kontrolováno, období, kdy bude sledování probíhat a případně též prostory, které budou sledovány.¹⁴⁸ Informace o způsobech provádění kontroly by měly vedle informací o použitých prostředcích obsahovat zejména informace o tom, kde a po jakou dobu budou shromážděné údaje uschovány, kdo k nim má přístup, kdo bude provádět kontrolu, které údaje se budou dlouhodobě archivovat, jaká jsou bezpečnostní opatření na zabránění neoprávněného přístupu atd.¹⁴⁹ Zaměstnavatelům lze doporučit, aby společně se stanovením a informováním o rozsahu kontroly a způsobů jejího provádění (např. ve vnitřním předpise) případně zároveň stanovili podmínky, za kterých je užívání jeho prostředků a obecně vyřizování soukromých záležitostí v pracovní době povoleno (a tudíž nepodléhá zákazu dle § 316 odst. 1 zákoníku práce).

¹⁴⁷ MORÁVEK, J. op. cit. sub 38.

¹⁴⁸ Tamtéž.

¹⁴⁹ ŠTEFKO, M. op. cit. sub 32. str. 1250.

4. Následky porušení právních předpisů regulujících sledování zaměstnanců

Obecná teorie práva stanoví, že v případě porušení primární právní povinnosti přichází na řadu sekundární právní povinnost – odpovědnost, která má sankční povahu.¹⁵⁰ Za porušení primární právní povinnosti v případě sledování zaměstnanců lze jistě považovat porušení právních předpisů, které sledování zaměstnanců regulují. V českém právním prostředí se bude jednat zejména o zákoník práce a obecné nařízení.¹⁵¹ Odpovědnost za porušení ustanovení těchto právních předpisů může být jak soukromoprávní, tak veřejnoprávní povahy. V této části práce bude věnována pozornost odpovědnosti jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance.

4.1. Veřejnoprávní následky hrozící zaměstnavateli

Základními veřejnoprávními následky, které za porušení právních předpisů upravujících sledování zaměstnanců zaměstnavateli hrozí, jsou bezpochyby odpovědnost za trestný čin a odpovědnost za přešupek (dle dřívější terminologie správní delikt). Hlavním kritériem pro rozlišení, zda se bude v konkrétním případě jednat o přešupek nebo o trestný čin, je povaha a závažnost spáchaného činu.

4.1.1. Odpovědnost za přešupek

V praxi častějším případem veřejnoprávní odpovědnosti zaměstnavatele bude odpovědnost za přešupek. V případě odpovědnosti za přešupek právnické osoby a fyzické osoby podnikající se jedná o objektivní odpovědnost s možností liberace, v případě fyzické osoby nepodnikající o odpovědnost subjektivní.¹⁵² Ačkoliv je zákoník práce předpisem soukromého práva, zákonodárce za jeho porušení stanovil i veřejnoprávní sankce.¹⁵³ Správní dozor v oblasti pracovního práva včetně oblasti monitoringu zaměstnanců vykonávají Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce (dále společně jako „inspekce práce“), a to na základě zákona o inspekci práce, který zároveň stanoví jednotlivé přešupky, kterých se zaměstnavatelé mohou porušením ustanovení zákoníku práce dopustit.

¹⁵⁰ Přičemž existují dvě teorie okamžiku vzniku právní odpovědnosti. Dle první vzniká právní odpovědnost až porušením primární právní povinnosti, dle druhé právní odpovědnost vzniká současně s primární právní povinností a do jejího porušení je latentní. Blíže viz GERLOCH, A. *Teorie práva*. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1. str. 162.

¹⁵¹ Jak ustanovení § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce, tak obecné nařízení, jsou svou povahou kogentní.

¹⁵² VETEŠNÍK, P. In: JEMELKA, L., VETEŠNÍK, P. *Zákon o odpovědnosti za přešupky a řízení o nich. Zákon o některých přešupcích. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1050 s. ISBN 978-80-7400-772-9. str. 144 a 169.

¹⁵³ Obdobně jako v případě spotřebitelských smluv, jejichž úprava je obsažena v občanském zákoníku (tedy předpise soukromého práva), zatímco sankce za porušení této úpravy je obsažena ve veřejnoprávním zákoně č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o inspekci práce obsahuje i přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců, které do něj byly vloženy s účinností od 29. července 2017. Zákon o inspekci práce obsahuje dvě (po objektivní stránce totožné) skutkové podstaty přestupků na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců.¹⁵⁴ Těch se zaměstnavatel dopustí tím, že „naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce“, resp. tím, že „neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce“ (§ 11a a 24a zákona o inspekci práce; třetí skutková podstata přestupku podle citovaných ustanovení není pro tuto práci relevantní).

První zmíněnou skutkovou podstatu zaměstnavatel naplní tehdy, pokud zasáhne do soukromí zaměstnanců, aniž by pro to měl závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč, a to jak v případě zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tak v případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou podnikající.

Druhá skutková podstata míří na případy, kdy zaměstnavatel sice měl závažný důvod pro sledování zaměstnanců (spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti), ale již zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění před zahájením samotného sledování přímo neinformoval, jak mu to ukládá § 316 odst. 3 zákoníku práce. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 100 000 Kč, a to opět jak v případě zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tak v případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou podnikající.

Při pohledu na výše sankcí uvedených přestupků je zjevné, který z nich považuje zákonodárce za závažnější. Jistě to není překvapivé. Za zmínku též stojí, že porušení § 316 odst. 1 zákoníku práce nemá v zákoně o inspekci práce (ani v jiném veřejnoprávním předpise) stanovenou sankci. Ochrany před jeho porušením se zaměstnanec tedy bude muset domáhat výlučně soukromoprávní cestou.

Dle údajů, dostupných z roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2017,¹⁵⁵ provedla inspekce práce v roce 2017 celkem 136 kontrol týkajících se dodržování podmínek provozování kamerových a jiných monitorovacích systémů na pracovišti (z toho 65 kontrol bylo učiněno před 29. červencem 2017 a 71 po 29. červenci 2017), přičemž porušení zákona bylo konstatováno celkem ve 46 případech (34 případů bylo před 29. červencem

¹⁵⁴ Jednoho se může dopustit zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, druhého pak zaměstnavatel, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou podnikající. Vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů spadá do druhé kategorie, lze očekávat, že spáchání tohoto přestupku bude v praxi postihováno častěji.

¹⁵⁵ Dostupné on-line zde: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>. [cit. 21. 3. 2020].

2017 a 12 případů po 29. červenci 2017). V roce 2018 pak inspekce práce provedly 269 kontrol v oblasti ochrany osobních práv zaměstnanců a zjistily porušení v 55 případech.¹⁵⁶ Vzhledem ke stále rostoucím možnostem sledování zaměstnanců ze strany zaměstnavatele lze očekávat, že postupem doby se bude počet kontrol (a postihů) stále zvyšovat.

Dalším správním orgánem, který je oprávněn vykonávat dozor nad zaměstnavatelem, je Úřad pro ochranu osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů není oprávněn vykonávat dozor v oblasti dodržování § 316 zákoníku práce, který je svěřený inspekci práce, ačkoliv samozřejmě sledováním zaměstnanců dochází v drtivé většině případů ke zpracování jejich osobních údajů, což je právě oblast, ve které obecně vykonává správní dozor Úřad pro ochranu osobních údajů. Před 29. červencem 2017 postihoval zaměstnance za neoprávněné sledování zaměstnanců právě Úřad pro ochranu osobních údajů, nikoliv však podle zákona o inspekci práce, nýbrž podle obecných předpisů na ochranu osobních údajů.

Pokud zaměstnavatel v souvislosti se zpracováním osobních údajů získaných sledováním zaměstnanců poruší předpisy na ochranu osobních údajů, zejména obecné nařízení, může být sankcionován Úřadem pro ochranu osobních údajů a hrozí mu pokuty stanovené přímo obecným nařízením. Dle článku 83 obecného nařízení mohou být za porušení jeho ustanovení uloženy pokuty až do výše 10 000 000 EUR nebo 2 % celkového celosvětového obratu za předchozí rok (čl. 83 odst. 4 obecného nařízení), resp. v určitých případech až do výše 20 000 000 EUR nebo 4 % celkového celosvětového obratu za předchozí rok (čl. 83 odst. 5 obecného nařízení). Za porušení obecného nařízení by v oblasti sledování zaměstnanců mohl být zaměstnavatel sankcionován například tehdy, pokud by ke zpracování osobních údajů získaných sledováním zaměstnanců využíval zpracovatele osobních údajů, se kterým by neměl uzavřenou písemnou smlouvu o zpracování osobních údajů.

4.1.2. Odpovědnost za trestný čin

Za trestný čin mohou být odpovědné jak fyzické osoby (podle trestního zákoníku), tak i právnické osoby, a to dle zákona o TOPO. Právnické osoby mohou být trestně odpovědné za jakýkoliv trestný čin, s výjimkou trestných činů stanovených v § 7 zákona o TOPO. Žádný z trestných činů, uvedených v § 7 zákona o TOPO, nebude na jednání spojená se sledováním zaměstnanců dopadat. Lze tedy obecně říci, že za případný trestný čin spáchaný v souvislosti se sledováním zaměstnanců bude zaměstnavatel odpovědný, a to bez ohledu na to, zda je fyzickou či právnickou osobou. Na rozdíl od odpovědnosti za přestupek (s výjimkou fyzických osob

¹⁵⁶ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2018. Dostupné on-line zde: <http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2018.pdf> [cit. 21. 3. 2020].

nepodnikajících), pro vznik odpovědnosti za trestný čin je potřebné zavinění. Jedná se tedy o subjektivní odpovědnost s možností exkulpace; v případě právnických osob se zavinění odvozuje od zavinění fyzických osob, jejichž jednání je přičitatelné právnické osobě.¹⁵⁷ Mezi tyto fyzické osoby patří též zaměstnanci [srov. § 8 odst. 1 písm. d) zákona o TOPO]. K vyvinění se z trestní odpovědnosti by zaměstnavatelé měli zavést kontrolní mechanismy (§ 8 odst. 5 zákona o TOPO), mezi které mohou patřit etické kodexy, propracované interní předpisy, založení oddělení vnitřní kontroly, a v neposlední řadě též sledování zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2 zákoníku práce.¹⁵⁸

Trestnými činy, kterých by se zaměstnavatel mohl v souvislosti se sledováním zaměstnanců dopustit, budou zejména trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji dle § 180 trestního zákoníku, trestný čin porušení tajemství dopravovaných zpráv podle § 182 trestního zákoníku, trestný čin porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí podle § 183 trestního zákoníku a trestné činy neoprávněného přístupu k počítačovému systému a nosiči informací podle § 230 trestního zákoníku, opatření a přechovávání přístupového zařízení a hesla k počítačovému systému a jiných takových dat podle § 231 trestního zákoníku a poškození záznamu v počítačovém systému a na nosiči informací a zásah do vybavení počítače z nedbalosti podle § 232 trestního zákoníku.

Trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji podle § 180 odst. 2 trestního zákoníku (následující část se bude, vzhledem k primárnímu zaměření této práce na soukromoprávní subjekty, věnovat převážně druhému odstavci) spáchá ten, „*kdo, byť i z nedbalosti, poruší státem uloženou nebo uznanou povinnost mlčenlivosti tím, že neoprávněně zveřejní, sdělí nebo zpřístupní třetí osobě osobní údaje získané v souvislosti s výkonem svého povolání, zaměstnání nebo funkce, a způsobí tím vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají.*“ Výčet způsobů nakládání s osobními údaji, kterými je možné tento trestný čin spáchat, je taxativní.¹⁵⁹ Při posouzení, zda v konkrétním případě došlo k vážné újmě na právech osoby, jíž se osobní údaje týkají, je nutné zkoumat, do jakých práv bylo zasaženo, jaká byla intenzita újmy a jaké následky měl čin pro poškozeného či zda byl způsobený následek lehce či obtížně odstranitelný, případně neodstranitelný.¹⁶⁰

Do účinnosti zákona o zpracování osobních údajů, která nastala 24. dubna 2019, bylo možné za státem uloženou povinnost mlčenlivosti považovat i obecnou povinnost mlčenlivosti ve vztahu

¹⁵⁷ ŠÁMAL, P., DĚDIČ, J. In: ŠÁMAL, P., DĚDIČ, J., GŘIVNA, T., PÚRY, F., ŘÍHA, J. *Trestní odpovědnost právnických osob. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2018, 930 s. ISBN 978-80-7400-592-3. str. 188. K dalším podmínkám trestní odpovědnosti právnických osob srov. zejména § 8 zákona o TOPO.

¹⁵⁸ VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. op. cit. sub 28. str. 57.

¹⁵⁹ NONNEMANN, F. *Trestní odpovědnost právnické osoby za neoprávněné nakládání s osobními údaji*. Právní rozhledy 20/2016. str. 697.

¹⁶⁰ Tamtéž.

k osobním údajům, uloženou v § 15 zákona o ochraně osobních údajů. Zákon o ochraně osobních údajů však byl zákonem o zpracování osobních údajů zrušen a obdobná obecná povinnost mlčenlivosti není v nyní účinné právní úpravě ochrany osobních údajů, zejména v obecném nařízení a v zákoně o zpracování osobních údajů, stanovena.¹⁶¹ Dle názoru autora této práce tedy již není možné hovořit o (potenciálním) spáchání trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji v případě jakéhokoliv zaměstnavatele, který poruší ochranu osobních údajů. O trestněprávní odpovědnosti by bylo dle názoru autora možno uvažovat tehdy, pokud by zaměstnavatel povinnost mlčenlivosti převzal smluvně (srov. však § 124 trestního zákoníku). Trestněprávní odpovědnost zůstává zachována i v případě osob, kterým je povinnost mlčenlivosti uložena zvláštním právním předpisem; těchto osob bude nemalé množství. Bude se jednat například o advokáty,¹⁶² o poskytovatele zdravotních služeb,¹⁶³ či o notáře.¹⁶⁴ Pokud však nastane případ, že zaměstnanci není uložena povinnost mlčenlivosti ani smlouvou, ani zvláštním právním předpisem, autor se domnívá, že již nelze v jeho případě hovořit o spáchání trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji.

Trestněprávní odpovědnost zaměstnavatele za jednání spojené se sledováním zaměstnanců však nebude dle názoru autora této práce příliš častá, na rozdíl od odpovědnosti za přešůpek, vzhledem k nutnosti používání prostředků trestního práva jako poslední možnosti právní ochrany (*ultima ratio*), tedy pouze v těch nejzávažnějších případech.

Za zmínku též stojí skutečnost, že v rámci VI. volebního období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky byla projednávána poslanecká novela trestního zákoníku, kterou bylo navrhováno zařazení nového trestného činu „nedovolené sledování“ do trestního zákoníku (jako § 180a). Tento trestný čin by mohl dopadat mimo jiné i na nezákonné sledování zaměstnanců (prováděné v rozporu s § 316 odst. 2 zákoníku práce), které doposud není samo o sobě trestným činem. Novela však nebyla v rámci volebního období projednána a s koncem volebního období bylo její přijímání ukončeno.¹⁶⁵

4.2. Soukromoprávní následky hrozící zaměstnavateli

Vedle veřejnoprávních následků porušení právních norem, které upravují podmínky sledování zaměstnanců, za které zaměstnanci hrozí postih ze strany státu (zejména ze strany správních orgánů

¹⁶¹ Absence zákonné povinnosti mlčenlivosti. epravo.cz. [online]. [cit. 10.04.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/absence-zakonne-povinnosti-mlcenlivosti-109409.html>.

¹⁶² Kterým je povinnost mlčenlivosti uložena v § 21 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶³ Těm je uložena podle § 51 zákona č. 372/2011 Sb., o poskytování zdravotních služeb, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁴ Povinnost mlčenlivosti podle § 56 zákona č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁵ Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 6. volební období. Sněmovní tisk č. 428. Dostupné on-line zde: <https://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=6&T=428> [cit. 21. 3. 2020].

a orgánů činných v trestním řízení), považuje autor této práce za nezbytné věnovat se též soukromoprávním následkům téhož porušení, za které budou zaměstnavatelé odpovědní primárně zaměstnancům, kteří byli tímto protiprávním jednáním zaměstnavatele dotčeni. Autor této práce považuje za důležité v úvodu této kapitoly zdůraznit, že níže uvedené následky hrozí zaměstnavateli i v případech, kdy sledování zaměstnanců nařídí či provádí člen voleného orgánu (je-li zaměstnavatel právnická osoba), zaměstnanec či jiný zástupce zaměstnavatele. Ve vztahu k právnickým osobám tento důsledek stanoví § 167 občanského zákoníku, ve vztahu k fyzickým osobám (pro případ odpovědnosti za újmu) pak § 2914 občanského zákoníku.

4.2.1. Povinnost k náhradě újmy

Hlavním soukromoprávním nárokem, který budou moci zaměstnanci dotčení zaměstnavatelovým protiprávním jednáním vůči němu uplatnit, je nárok na náhradu majetkové, v některých případech taktéž nemajetkové újmy. Pokud v souvislosti se sledováním zaměstnanců docházelo ke zpracování jejich osobních údajů v rozporu s obecným nařízením, budou mít dotčení zaměstnanci právo žádat náhradu majetkové i nemajetkové újmy v souladu s článkem 82 odst. 1 obecného nařízení. Podle odst. 2 tohoto článku bude zaměstnavatel jakožto správce osobních údajů odpovědný za újmu, způsobenou zpracováním osobních údajů v rozporu s obecným nařízením. Svoji odpovědnosti by se zaměstnavatel mohl zprostit jedině v případě, že by prokázal, že nenese žádnou odpovědnost za událost, která ke vzniku újmy vedla (článek 82 odst. 3 obecného nařízení). Taková situace by mohla nastat například tehdy, pokud došlo k narušení zabezpečení zaměstnavatelem uchovávaných osobních údajů zásahem vyšší moci.

Nejedná-li se o případy povinnosti k náhradě újmy podle obecného nařízení, bude postupováno podle vnitrostátních právních předpisů. Povinnost k náhradě škody vznikne zaměstnavateli dle § 265 odst. 1 zákoníku práce, pokud zaměstnanci škoda vznikla „*při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům*“. Není podstatné, jaká osoba zaměstnanci tuto škodu způsobila.¹⁶⁶ Zaměstnavatel by mohl být odpovědný i za škodu způsobenou mimo výše uvedené situace, a to tehdy, pokud byla škoda způsobena poškozenému zaměstnanci „*porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem*“, jak stanoví § 265 odst. 2 zákoníku práce. Dle § 268 odst. 1 zákoníku práce se hradí skutečná škoda; ušlý zisk je zaměstnavatel povinen nahradit, byla-li škoda způsobená úmyslně. Škoda se nahrazuje uvedením do předešlého stavu; není-li to dobře možné nebo žádá-li to poškozený, hradí se škoda v penězích (§ 2951 občanského zákoníku).

¹⁶⁶ NOVOTNÝ, Z. op. cit. sub 32. str. 1006.

Jak již bylo řečeno, právo na ochranu soukromí je zakotveno také přímo v občanském zákoníku, konkrétně v § 81 a násl., přičemž pro případ sledování zaměstnanců je nejrelevantnější § 86 občanského zákoníku, který zakazuje zásah do soukromí fyzické osoby bez jejího souhlasu či zákonného důvodu. Podle § 2956 občanského zákoníku, vznikne-li škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu chráněném ustanoveními první části občanského zákoníku, nahradí škodu i nemajetkovou újmu. Ustanovení § 81 a násl. jsou ustanoveními první části občanského zákoníku. Jejich porušení, včetně zásahu do soukromí bez souhlasu nebo zákonného důvodu, tedy může založit povinnost škůdce (zaměstnavatele) nejen k náhradě škody, ale i k náhradě nemajetkové újmy, pokud tato povinnost nebude založena jinými právními předpisy, například obecným nařízením. Nemajetková újma se musí dle § 2951 odst. 2 občanského zákoníku odčinit přiměřeným zadostiučiněním, které může být (např. vedle omluvy) poskytnuto i v penězích. Vedle toho by mohl mít zaměstnanec samozřejmě právo i na to, aby zaměstnavatel od nezákonného zásahu upustil nebo aby odstranil jeho škodlivý následek, a to podle § 82 odst. 1 občanského zákoníku.

Lze tedy shrnout, že porušením norem upravujících sledování zaměstnanců bude zpravidla založena povinnost zaměstnavatele k náhradě majetkové újmy (škody) či také nemajetkové újmy. Tato povinnost může vzniknout na základě porušení obecného nařízení, na základě splnění podmínek stanovených v zákoníku práce, nebo na základě zásahu do soukromí dle občanského zákoníku. Nelze zcela vyloučit ani případnou povinnost zaměstnavatele vydat bezdůvodné obohacení podle § 2991 a násl. občanského zákoníku.

4.2.2. Procesní nepoužitelnost získaných důkazů

Specifickým následkem porušení norem upravujících sledování zaměstnanců, který zaměstnavatele postihne, může být také procesní nepoužitelnost důkazů v řízení před soudem. Jak judikoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98: *„Navrhne-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřípustný neprovede. Nepřípustným důkazem je proto i záznam telefonického rozhovoru, který byl takto pořízen bez vědomí hovořících osob.“* Informace získané sledováním zaměstnanců v rozporu s § 316 zákoníku práce budou v rámci občanského soudního řízení spadat pod důkazy, pořízené v rozporu s obecně závaznými právními předpisy. Soudy tedy nesmí takový důkaz provést.¹⁶⁷

¹⁶⁷ Byť i z toho pravidla existují soudně uznané výjimky. Viz např. náleží Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14, ve kterém Ústavní soud připustil jako důkaz zvukovou nahrávku tajně pořízenou zaměstnancem

Pokud by k takovému důkazu soud přihlédl a na jeho základě pak vydal rozhodnutí, *de facto* by aproboval jeho pořízení nezákonným způsobem a porušování práva obecně. Tento závěr nicméně nebrání užití důkazu získaného sledováním zaměstnanců pro jiný účel, než pro který byl původně určený.¹⁶⁸

Tento následek porušení § 316 zákoníku práce bude obzvláště znatelný v situaci, kdy bude se zaměstnancem na základě provedeného sledování rozvázn pracovní poměr (výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru) z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a zaměstnanec toto rozvázání pracovního poměru napadne žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce. Zaměstnavatel bude k prokázání oprávněnosti rozvázání pracovního poměru zpravidla disponovat pouze důkazy, které získal sledováním zaměstnance (např. bude mít k dispozici kamerový záznam, kterým snímal obrazovku zaměstnancova počítače, ze kterého bude patrné, že zaměstnanec značnou část pracovní doby strávil činností nesouvisející s výkonem práce). Bude-li pořízení takových důkazů shledáno soudem za odporující § 316 zákoníku práce, hrozí zaměstnavateli, že rozvázání pracovního poměru bude soudem prohlášeno za neplatné, a bude tedy povinen zaměstnanci nahradit zejména náklady soudního řízení a náhradu mzdy za dobu, po kterou zaměstnanec nevykonával práci.

4.3. Veřejnoprávní následky hrozící zaměstnanci

Tato část práce se bude věnovat zejména následkům, které hrozí zaměstnanci, pokud poruší zákaz užívat prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu podle § 316 odst. 1 zákoníku práce (což je jedním z nejčastějších důvodů, pro který zaměstnavatelé sledování zaměstnanců zavádějí), případně jinou povinnost, jejíž dodržování je kontrolováno sledováním zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří jsou dle § 316 odst. 2 zákoníku práce cílem (objektem) sledování, se porušení tohoto ustanovení dopustit nemohou.

4.3.1. Odpovědnost za trestný čin

Zjistí-li zaměstnavatel prostřednictvím sledovacích prostředků, že se zaměstnanec dopustil trestného činu (příp. přestupku), měl by neprodleně příslušné záznamy předat orgánům činným v trestním řízení (případně správním orgánům).

v rámci rozhovorů týkajících se skončení jeho pracovního poměru pro nadbytečnost. Rozhovory prokazovaly, že tvrzená nadbytečnost zaměstnance je pouze účelová. Vzhledem ke specifické situaci (zaměstnanec neměl jinou možnost, jak svá tvrzení prokázat, je slabší smluvní stranou, rozhovor byl svou povahou pracovní, nešlo o projev osobní povahy atd.) však nelze tento závěr generalizovat.

¹⁶⁸ Např. byl-li důkaz získaný sledováním použitý k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, ačkoliv původním účelem sledování byla ochrana majetku zaměstnavatele. Srov. MORÁVEK, J. *Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému?* Právní rozhledy 13/2011. str. 457.

Stejně jako zaměstnavatel, i zaměstnanec by mohl spáchat trestné činy porušení tajemství dopravovaných zpráv, porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí, neoprávněného přístupu k počítačovému systému a nosiči informací, opatření a přechovávání přístupového zařízení a hesla k počítačovému systému a jiných takových dat a poškození záznamu v počítačovém systému a na nosiči informací a zásah do vybavení počítače z nedbalosti.

Zaměstnanec, jemuž je uložena povinnost mlčenlivosti smlouvou¹⁶⁹ nebo zvláštním právním předpisem,¹⁷⁰ by se také mohl dopustit trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji podle § 180 odst. 2 trestního zákoníku, neboť i zaměstnanec může zneužít osobní údaje třetích osob a zveřejnit, sdělit či zpřístupnit je třetí osobě. Tato skutečnost může být zachycena právě prostředky sledování zaměstnanců (např. prostřednictvím kamerového systému, prostřednictvím zaznamenávání přístupů do systému obsahujícího osobní údaje či prostřednictvím sledování adresátů a odesílatelů, případné též hlaviček či obsahu e-mailových zpráv). Obdobná situace by mohla nastat v případě trestného činu zneužití informace v obchodním styku podle § 255 odst. 2 trestního zákoníku a zneužití postavení v obchodním styku podle § 255a trestního zákoníku, neboť zaměstnanec často disponuje informacemi, které nejsou veřejně přístupné a které jsou zneužitelné v obchodním styku. I spáchání těchto trestných činů mohou prostředky sledování zaměstnanců odhalit.

Zaměstnanec se může v rámci pracovněprávních vztahů dopustit celé řady dalších trestných činů, které mohou být prostřednictvím sledování zaměstnanců odhaleny. Za všechny lze jmenovat zejména majetkové trestné činy, jako je krádež, zpronevěra, neoprávněné užití cizí věci (například ve vztahu k motorovému vozidlu, které zaměstnanec k výkonu práce užívá) či poškození cizí věci. Zabránění spáchání těchto trestných činů je také jedním z velice častých důvodů, proč zaměstnavatelé ke sledování zaměstnanců vůbec přistupují.

4.3.2. Odpovědnost za přestupek

Porušením zákazu užívat prostředky zaměstnavatele se zaměstnanec většinou nedopustí přestupku. Výjimkou by mohla opět být situace, kdy zaměstnanec spáchá přestupek, který sice nesouvisí s prostředky zaměstnavatele, ale který bude sledovacími prostředky zaměstnavatele zaznamenán (např. přestupky proti majetku; srov. obdobně výklad podaný k trestným činům).

¹⁶⁹ K povinnosti mlčenlivosti by se mohl zaměstnanec zavázat například v pracovní smlouvě.

¹⁷⁰ Zaměstnanci, kterým je povinnost mlčenlivosti stanovena zvláštním právním předpisem, jsou například advokátní koncipienti (§ 39 zákona o advokacii) a zdravotničtí pracovníci (§ 51 odst. 5 zákona o zdravotních službách). Dalšími skupinami jsou státní zaměstnanci, kterým je povinnost mlčenlivosti uložena podle § 77 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zaměstnanci vyjmenovaní v § 303 odst. 1 zákoníku práce, kterým je uložena v § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. V případě těchto dvou skupin zaměstnanců je možné uvažovat též o spáchání trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji podle § 180 odst. 1 trestního zákoníku, pokud budou neoprávněně zpracovávat osobní údaje získané při výkonu veřejné moci.

Zaměstnanec bude odpovědný za porušení předpisů na ochranu osobních údajů, zejména obecného nařízení, pouze za předpokladu, že neoprávněně získané osobní údaje použije k výdělečným účelům (např. osobní údaje využije ve vlastním podnikání či je prodá konkurentovi zaměstnavatele). V takovém případě se zaměstnanec sám dostane do pozice správce osobních údajů se všemi z toho plynoucími povinnostmi dle obecného nařízení. V případě, že zaměstnanec neprávem získané osobní údaje použije pouze v průběhu výlučně osobních či domácích činností, je působnost obecného nařízení dle jeho článku 2 odst. 2 písm. c) vyloučena.

4.4. Soukromoprávní následky hrozící zaměstnanci

Zaměstnanci budou za porušení zákazu užívat prostředky zaměstnavatele k osobní potřebě hrozit zejména soukromoprávní následky. Tím nejčastějším následkem, který bude zaměstnanec povinen strpět, bude skončení pracovního poměru. Méně častým následkem, avšak nikoliv zcela výjimečným, pak může být povinnost k náhradě škody, případně povinnost vydat bezdůvodné obohacení.

4.4.1. Odpovědnost za porušení pracovních povinností

Pokud zaměstnanec použije prostředky zaměstnavatele k osobní potřebě bez jeho souhlasu, dopustí se v každém případě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [zejm. § 316 odst. 1 zákoníku práce, ale také § 301 písm. d) zákoníku práce; dále jen „**porušení zaměstnancových povinností**“]. Následky tohoto porušení budou záviset na tom, jaké intenzity takové porušení zaměstnancových povinností dosahovalo – může se jednat buď o méně závažné porušení, závažné porušení nebo zvláště hrubé porušení. Každý případ porušení zaměstnancových povinností je nutné posoudit individuálně.

Bude-li se jednat pouze o méně závažné porušení zaměstnancových povinností, není to důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jednalo-li se o první takové porušení a zaměstnanec nebyl písemně během posledních 6 měsíců upozorněn na možnost výpovědi. Zaměstnavatel je v takovém případě oprávněn zaměstnance toliko upozornit na možnost výpovědi, pokud se méně závažného porušení svých povinností dopustí i v budoucnu (tedy zaslat mu tzv. vytykáací dopis). K dání výpovědi dle § 52 písm. g) část věty za středníkem zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit teprve poté, co se zaměstnanec dopustil nejméně tří méně závažných porušení svých povinností, které spolu časově souvisejí.¹⁷¹

V případě, že bude porušení zaměstnancových povinností dosahovat intenzity závažného nebo zvláště hrubého porušení, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď z důvodu dle § 52

¹⁷¹ Srov. např. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. dubna 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92.

písm. g) zákoníku práce. V případě zvláště hrubého porušení zaměstnancových povinností může zaměstnavatel pracovní poměr zrušit též okamžitě, a to dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Pokud bude soud posuzovat, zda jednání zaměstnance naplnilo intenzitu závažného, případně zvláště hrubého porušení zaměstnancových povinností, nebude vázán závěrem stran sporu o intenzitě porušení (vzhledem k tomu, že soudce je dle článku 95 odst. 1 Ústavy při rozhodování vázán pouze zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu). Například ve výše zmíněném rozsudku ve věci Kasalova pila Nejvyšší soud označil strávení více než poloviny měsíční pracovní doby činností, která s výkonem práce nesouvisela, za zvláště hrubé porušení zaměstnancových povinností.

4.4.2. Odpovědnost za škodu a nekalá soutěž

Vedle skončení pracovního poměru (případně zaslání tzv. vytykácího dopisu) může být zaměstnanec odpovědný též za škodu, kterou zaviněným porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zaměstnavateli způsobí, a to dle podmínek stanovených v § 250 a násl. zákoníku práce. Kupříkladu, poruší-li zaměstnanec, kterému je svěřený služební automobil, nejvyšší povolenou rychlost v obci a zaměstnavatel jako provozovatel vozidla bude shledán vinným z přestupku podle § 125f zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), bude se jednat o škodu vzniklou zaměstnavateli, kterou bude moci po zaměstnanci požadovat na základě § 250 zákoníku práce.

Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody, pokud je způsobená zaměstnancem z nedbalosti, je omezená do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku (§ 257 odst. 2 věta první zákoníku práce). Zároveň je v tomto případě zaměstnanec povinen pouze k náhradě skutečné škody, a nikoliv ušlého zisku. Ani jedno z těchto omezení však neplatí, pokud zaměstnanec škodu způsobil úmyslně (§ 257 odst. 2 věta druhá zákoníku práce). Autor této práce je toho názoru, že v případě použití zaměstnavatelových prostředků k osobní potřebě se bude zpravidla jednat o úmyslně způsobenou škodu, a zaměstnanec tedy bude povinen bez omezení jak k náhradě skutečné škody, tak ušlého zisku. Pokud se zaměstnanec na úkor zaměstnavatele použitím jeho prostředků k osobní potřebě bezdůvodně obohatil, bude povinen zaměstnavateli vydat to, oč se obohatil, a to dle podmínek stanovených v § 2991 a násl. občanského zákoníku.

Jednání zaměstnance by mohlo naplňovat také znaky nekalé soutěže, zakázané ustanovením § 2976 a násl. občanského zákoníku. Jednou ze skutkových podstat nekalé soutěže je i porušení

obchodního tajemství (§ 2985 občanského zákoníku).¹⁷² Tohoto jednání by se mohl zaměstnanec dopustit zejména v případě, když by v rámci vlastního podnikání, kterým zaměstnavatelovi konkuruje, sdělil nebo jinak zneužil obchodní tajemství, které by mu v rámci pracovněprávního vztahu zaměstnavatel sdělil nebo by se jej jinak dozvěděl. Zaměstnavatel může sledování zaměstnanců zavést i z důvodu, aby takovému jednání zabránil. Pokud k němu již došlo, může se zaměstnavatel s použitím informací získaných pomocí sledování před soudem domáhat nároků, které jsou uvedeny v § 2988 občanského zákoníku.

¹⁷² I v případě zvláštních skutkových podstat nekalé soutěže musí být stále naplněny podmínky tzv. generální klauzule nekalé soutěže dle § 2976 občanského zákoníku. Srov. ONDREJOVÁ, D. In: HULMÁK, M. a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2072 s. ISBN 978-80-7400-287-8. str. 1771.

5. Analýza rozhodovací praxe orgánů veřejné moci související se sledováním zaměstnanců

Poslední část této práce bude zaměřena na praktickou aplikaci právní úpravy sledování zaměstnanců ze strany orgánů veřejné moci. Pozornost bude v první řadě věnována aplikaci ze strany správních orgánů – inspektorátů práce (zejména rozhodnutí vydaná po 29. červenci 2017) a Úřadu pro ochranu osobních údajů (zejména rozhodnutí vydaná před 29. červencem 2017). Následně bude autor analyzovat též relevantní judikaturu soudů, jejichž rozhodnutí mají dopad na český právní řád – zejména Nejvyššího soudu České republiky, Nejvyššího správního soudu České republiky, Ústavního soudu České republiky a Evropského soudu pro lidská práva.

5.1. Rozhodovací praxe inspektorátů práce

Jak bylo uvedeno výše, pravomoc inspekce práce kontrolovat a sankcionovat dodržování podmínek § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce byla do zákona o inspekci práce vložena s účinností od 29. července 2017. Do té doby nebyla v právním řádu stanovena přímá sankce za porušení předmětných povinností zaměstnavatele. Sankce tak ukládal Úřad pro ochranu osobních údajů na základě obecných předpisů upravujících ochranu osobních údajů.

Autor této práce za účelem analýzy rozhodovací praxe inspektorátů práce oslovil všech 8 oblastních inspektorátů práce v České republice se žádostí o poskytnutí informací v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. Vyžádal si všechna pravomocná rozhodnutí za kalendářní roky 2017, 2018 a 2019, která tyto inspektoráty práce vydaly a která se týkala kontroly dodržování podmínek stanovených v § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Následně všechna tato rozhodnutí podrobil kritickému rozboru. Oblastní inspektoráty práce zaslaly autorovi této práce celkem jedenáct rozhodnutí. Rozhodnutí, která autor od inspektorátů práce obdržel, jsou uvedeny v příloze k této práci.

Nutno na úvod poznamenat, že počet rozhodnutí, zaslaných inspektoráty práce, neodpovídá počtu rozhodnutí uvedených v posledních zveřejněných souhrnných zprávách o kontrolní činnosti inspektorátů práce (za roky 2017 a 2018). V těchto zprávách bylo číslo provedených kontrol a udělených sankcí řádově vyšší (12 sankcí od 29. července do 31. prosince 2017 a 55 sankcí v roce 2018). Otázkou zůstává, z jakého důvodu se počet sankcí uvedených v souhrnných zprávách tolik liší od počtu rozhodnutí, které inspektoráty práce autorovi této práce zaslaly. Jednou z možností je, že inspektoráty práce nevyslovovaly ve všech těchto případech porušení právě § 316 zákoníku práce (ačkoliv by to bylo z právně formálního hlediska chybné). Jiným důvodem může být, že inspektoráty práce v některých případech řešily porušení pouze domluvou či neformálním uložením

opatření k nápravě, a nikoliv jinou sankcí. K vydání pravomocných příkazů by tak nemuselo docházet, ke zjištění porušení § 316 zákoníku práce však ano. Případně je možné, že značná část rozhodnutí k porušení § 316 zákoníku práce doposud nenabyla právní moci (zejména z důvodu podání odvolání obviněným) nebo že inspektoráty práce nezaslaly autorovi této práce všechna rozhodnutí, která mají k dispozici, byť tuto možnost autor nepředpokládá.

V rámci jedenácti zaslanych rozhodnutí se jedná o deset pravomocných příkazů (proti kterým nebyl podán odpor) a o jedno rozhodnutí, které však zatím nenabývalo právní moci, neboť obviněný proti němu podal odvolání ke Státnímu úřadu inspekce práce. O odvolání nebylo do doby zaslání odpovědi oblastním inspektorátem práce autorovi rozhodnuto. Sedm příkazů bylo vydáno Oblastním inspektorátem práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj, dva příkazy byly vydány Oblastním inspektorátem práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj. Jeden příkaz společně s jedním rozhodnutím byly pak vydány Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj. Zbývajících pět oblastních inspektorátů práce sdělilo autorovi této práce, že v kalendářních letech 2017, 2018 a 2019 žádné pravomocné rozhodnutí týkající se dodržování podmínek stanovených v § 316 zákoníku práce nevydaly.

Všechna rozhodnutí oblastních inspektorátů práce se týkala sankcí udělených za provozování kamerových systémů v rozporu se zákoníkem práce. V devíti případech byl zaměstnavatel sankcionován za porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce, neboť inspektoráty práce shledaly, že zaměstnavatel provozoval kamerový systém „*bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele*“. Ve třech případech inspektoráty práce zaměstnavatele pokutovaly za porušení § 316 odst. 3 zákoníku práce, tedy za neinformování zaměstnanců o provádění sledování kamerovým systémem. V případě jednoho rozhodnutí inspektorát práce konstatoval porušení jak § 316 odst. 2, tak odst. 3 zákoníku práce. Pokuty uložené analyzovanými rozhodnutími se pohybovaly v rozmezí od 4 000 Kč (1 příkaz), přes 5 000 Kč (2 příkazy), 10 000 Kč (4 příkazy), 24 000 Kč (1 příkaz), 45 000 Kč (1 rozhodnutí), 54 000 Kč (1 příkaz) až do 89 000 Kč (1 příkaz).¹⁷³ Z těchto pokut se porušení § 316 odst. 3 zákoníku práce týkaly pokuty ve výši 4 000 Kč (1 příkaz), 5 000 Kč (1 příkaz) a 45 000 Kč (1 rozhodnutí); v posledním jmenovaném rozhodnutí se však pokuta týkala též porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce. V ostatních případech byl postih udělen za porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce.

Po zhodnocení obdržných rozhodnutí musí autor této práce bohužel konstatovat jejich nevalnou kvalitu a v převážné většině případů přinejmenším formálněprávní nesprávnost jejich

¹⁷³ Nutno však poznamenat, že podle příkazu, kterým byla udělena pokuta 89 000 Kč (vydaným Oblastním inspektorátem práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj), se zaměstnavatel dopustil celé řady přestupků. Porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce bylo pouze jedním z nich. Ostatní rozhodnutí se věnovala pouze porušení § 316 odst. 2 a/nebo odst. 3 zákoníku práce.

odůvodnění. Největší nedostatek autor spatřuje v nepostačujícím posouzení naplnění hypotézy právní normy ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, konkrétně pojmu „závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“ ze strany oblastních inspektorátů práce.

Oblastní inspektoráty práce se téměř vždy kontrolované osoby ptaly (zejména prostřednictvím dotazníku) na účel sledování zaměstnanců prostřednictvím kamerových systémů. Kontrolovaná osoba samozřejmě vždy účel sledování má, bez ohledu na to, zda je shledán uspokojivým nebo ne. Nejčastěji uváděnými účely byla ochrana majetku zaměstnavatele i zaměstnanců (případně zamezení krádežím), ochrana zdraví zaměstnanců, dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně dalších povinností zaměstnanců. V odůvodnění analyzovaných rozhodnutí nebyl účel sledování tvrzený kontrolovanou osobou explicitně uveden dvakrát. Inspektoráty práce se však téměř nikdy blíže nezabývaly zkoumáním těchto účelů sledování a poměřováním dotčených práv zaměstnanců a zaměstnavatelů; jinými slovy, inspektoráty práce neprováděly test proporcionality, který je pro oblast sledování zaměstnanců klíčový. Velice často se inspektoráty práce omezily pouze na citaci § 316 odst. 2 zákoníku práce s blíže neodůvodněným závěrem, že byl porušen, případně se omezily na strohé vyjádření, že nebyla shledána existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele nebo že ji obviněný neprokázal.^{174, 175}

V jednom případě inspektorát práce v příkazu uvedl, že inspektoři při kontrole provedli test proporcionality a zároveň odkázal na náleží Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94. V příkazu už ale inspektorát práce v této souvislosti neuvedl jakékoliv další podrobnosti ani výsledek testu proporcionality, údajně provedený inspektory. Podrobnější test proporcionality (včetně odkazu na relevantní náleží Ústavního soudu) byl proveden v jediném případě.¹⁷⁶ Inspektorát práce při něm neshledal naplnění druhého kritéria testu proporcionality, kritéria potřeby zásahu do soukromí zaměstnanců.

Autor této práce dále nesouhlasí s částí tohoto rozhodnutí, kterým bylo rozhodnuto o porušení jak § 316 odst. 2, tak § 316 odst. 3 zákoníku práce. V posuzovaném případě inspektorát práce provedl kontrolu u zaměstnavatele, na jejímž základě zjistil, že zaměstnavatel ve svých prostorách provozuje kamerový systém s celkem 24 kamerami. O existenci žádné z těchto kamer nebyli

¹⁷⁴ Jednalo se o 9 případů z 11 celkových.

¹⁷⁵ Autor v této souvislosti poznamenává, že v manuálu k ochraně osobních práv zaměstnanců a ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele, vydaného Státním úřadem inspekce práce v srpnu roku 2010, je výslovně uvedeno, že „pod pojem ‚zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele‘ nelze zahrnovat [...] např. ochranu majetku, zdraví, bezpečnosti zaměstnanců“. S takto kategorickým závěrem autor této práce nesouhlasí. V aktualizované verzi tohoto manuálu z března 2019 je již Státní úřad inspekce práce opatrnější, když uvádí následující: „Z pohledu inspekce práce závažný důvod zpravidla není dán při výrobě běžných výrobků či poskytování běžných služeb. Hodnocení je vždy třeba vztáhnout ke konkrétnímu pracovišti a konkrétnímu zaměstnavateli.“ S tímto již závěrem souhlasit lze.

¹⁷⁶ Jednalo se o rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 22. srpna 2019, č. j. 17584/9.30/19-10. Toto rozhodnutí v době získání informací od inspektorátu práce nenabylo právní moci kvůli podanému odvolání.

zaměstnanci informováni. U čtyř kamer inspektorát práce shledal porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce, neboť byly namířeny způsobem, který byl způsobilý narušit soukromí zaměstnanců bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Porušení § 316 odst. 3 zákoníku práce pak inspektorát práce vyslovil ve vztahu ke všem 24 kamerám instalovaným u zaměstnavatele. Autor této práce je však toho názoru, že porušení § 316 odst. 3 zákoníku práce mělo být vysloveno pouze ve vztahu k těm kamerám, které byly nainstalovány v souladu s § 316 odst. 2 zákoníku práce. Ustanovení § 316 odst. 3 zákoníku práce ve své hypotéze totiž přímo předpokládá nejprve naplnění podmínek § 316 odst. 2 zákoníku práce (srov. znění „*jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2...*“). Za použití logického argumentu *a contrario* tedy lze dojít k závěru, že není-li podmínka podle § 316 odst. 2 zákoníku práce naplněna, nelze aplikovat a samozřejmě ani sankcionovat nedodržení § 316 odst. 3 zákoníku práce.

Autor této práce výše uvedenou analýzou v žádném případě netvrdí, že jsou analyzovaná rozhodnutí věcně špatná či nezákonná. Není to ani schopný posoudit, vzhledem k tomu, že měl možnost se seznámit pouze s vydaným rozhodnutím, a nikoliv jinou částí správního spisu. Je však toho názoru, že naprostá většina těchto rozhodnutí (s výjimkou jednoho) jsou přinejmenším špatně odůvodněná. Inspektoráty práce se velice často vůbec nezabývají otázkou existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, byť zaměstnavatel takové důvody uvádí, a test proporcionality provádějí minimálně. Jeho provedení však autor považuje za velmi důležité a dle jeho názoru by měl být proveden v každém případě posuzování naplnění podmínek § 316 odst. 2 zákoníku práce. Jedině tak totiž může být zjištěno, zda zaměstnavatelem uváděný důvod je skutečně tím závažným důvodem, předvídaným hypotézou § 316 odst. 2 zákoníku práce. Na tomto závěru nic nemění ani fakt, že drtivá většina analyzovaných rozhodnutí měla povahu příkazu, který je výsledkem zjednodušeného správního (příkazního) řízení.¹⁷⁷

5.2. Rozhodovací praxe Úřadu pro ochranu osobních údajů

Kontrolu sledování zaměstnanců prováděl a sankce ukládal před 29. červencem 2017 primárně Úřad pro ochranu osobních údajů, neboť v zákoně o inspekci práce do té doby nebyla výslovně stanovená sankce za porušení § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Úřad pro ochranu osobních údajů přitom vycházel hlavně ze zákona o ochraně osobních údajů, který zároveň obsahoval sankce za porušení jeho ustanovení. Ze zákoníku práce vycházel Úřad pro ochranu osobních údajů při své kontrolní činnosti pouze sekundárně a podpůrně. Nikdy neukládal sankce

¹⁷⁷ JEMELKA, L. op. cit. sub 152. str. 734.

přímo za jeho porušení, a to i když zjistil porušení § 316 zákoníku práce, neboť k tomu neměl pravomoc. V případě některých rozhodnutí, která se týkala kontroly či uložení sankce za neoprávněné sledování zaměstnanců zaměstnavatelem, Úřad pro ochranu osobních údajů na § 316 zákoníku práce ani neodkázal. Od roku 2017 se lze setkat též s případy, které Úřad pro ochranu osobních údajů předal na inspekci práce kvůli podezření na porušení § 316 zákoníku práce, případně kdy kontrola Úřadu pro ochranu osobních údajů navazovala na kontrolu provedenou inspekcí práce.

Autor při analýze rozhodovací praxe Úřadu pro ochranu osobních údajů vycházel z informací ohledně ukončených kontrol, které Úřad pro ochranu osobních údajů zveřejnil na svých webových stránkách. Všechny se týkaly kontroly a případně sankcí udělených podle zákona o ochraně osobních údajů, nikoliv podle obecného nařízení, které nabylo účinnosti až po předmětné novele zákona o inspekci práce z července roku 2017. Autor podrobil analýze 13 případů kontroly, které Úřad pro ochranu osobních údajů provedl v letech 2008, 2013, 2016, 2017 a první polovině roku 2018. Obecně lze ve vztahu ke všem těmto případům shrnout, že Úřad pro ochranu osobních údajů je v udělování sankcí oproti inspekci práce spíše mírnější. Úřad pro ochranu osobních údajů v nemalém počtu případů buď vůbec nezjistil porušení zákona o ochraně osobních údajů, nebo porušení sice zjistil, avšak vzhledem k součinnosti poskytnuté kontrolovanou osobou od uložení pokuty upustil. Výše případně udělených sankcí bohužel není z informací uvedených na webových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů zjištělná.

Ze 13 posuzovaných případů se 11 případů alespoň zčásti týkalo kontroly podmínek provozování kamerových systémů na pracovišti zaměstnavatele. Prvním ze dvou odlišných případů byla kontrola provedená u Městské policie hl. m. Prahy. Zde se jednalo o sledování zaměstnanců městské policie příslušníky jejích inspekčních orgánů, a to v terénu. Inspekční orgány při kontrole pořizovaly jak video, tak fotodokumentaci.¹⁷⁸ Ačkoliv Úřad pro ochranu osobních údajů zmiňuje, že dříve provedená kontrola ze strany inspekce práce zjistila porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce, Úřad pro ochranu osobních údajů nezjistil porušení povinností správce osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů. Druhým případem bylo přezkoumání postupu zaměstnavatele, který měl provádět kontrolu zaměstnanců prostřednictvím výpočetní techniky. Úřad pro ochranu osobních

¹⁷⁸ Informace o případu dostupná z: <https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-pri-realizaci-kontrolni-cinnosti-mestske-policie-vuci-svym-zamestnancum-hlavni-mesto-praha/ds-4847/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR2BkAsQUmFGJXalGDAdBaFlt73XRvPJ3oMN-SK3flsebNE15b0h28XjrAY>. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

údajů tuto kontrolu označil jako zákonnou, subsumoval ji pod § 316 odst. 1 zákoníku práce, a ani v tomto případě neshledal porušení zákona o ochraně osobních údajů.¹⁷⁹

V případech, týkajících se kamerových systémů, Úřad pro ochranu osobních údajů zjistil porušení zákona o ochraně osobních údajů v šesti případech. Naopak v pěti případech konstatoval, že k porušení zákona o ochraně osobních údajů nedošlo. Nejméně ve čtyřech ze šesti případů, kdy Úřad pro osobních údajů zjistil porušení zákona o ochraně osobních údajů, nicméně od uložení pokuty upustil, vzhledem k tomu, že kontrolovaná osoba odstranila závadný stav.¹⁸⁰ V jednom případě Úřad pro ochranu osobních údajů výslovně konstatoval porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce, čímž došlo dle jeho názoru zároveň k porušení zákona o ochraně osobních údajů.¹⁸¹

Pozitivně lze hodnotit postup Úřadu pro ochranu osobních údajů, který při kontrole oprávněnosti používání kamerového systému na pracovišti pravidelně provádí test proporcionality. Ve třech případech Úřad pro ochranu osobních údajů uzavřel, že instalovaný kamerový systém je v rozporu s požadavkem přiměřenosti, a že kontrolovanou osobou tvrzené důvody jeho zavedení nepřeváží nad právem zaměstnanců na ochranu jejich soukromí. Ve dvou případech uvedených

¹⁷⁹ Blíže zde: https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-pri-jejich-predavani-solusu-a-v-souvislosti-s-monitoringem-pracoviste-makro-cash-amp-carry-cr-s-r-o/ds-4665/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1_P8ZiYuo8fOJINffoxHPaO-LEiOBhIxjauJBY2G6zgr0NNeAzrpOJa8. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

¹⁸⁰ Ve dvou případech se jednalo o nedostatek spočívající pouze v absenci registrace správce osobních údajů u Úřadu pro ochranu osobních údajů. Tuto povinnost správci osobních údajů od nabytí účinnosti obecného nařízení již nemají. V prvním případě Úřad pro ochranu osobních údajů akceptoval, že s kamerovým systémem vyslovili zaměstnanci svůj souhlas. Povaha ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce však souhlas zaměstnance nepředpokládá. Úřad měl dle názoru autora této práce i v tomto případě zkoumat existenci důvodu ochrany práv a právem chráněných zájmů správce osobních údajů. Viz zde: <https://www.uouu.cz/kamerovy-system-v-provozovne-spolecnosti/d-6300/p1=1483>. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

V druhém případě Úřad mimo jiné uzavřel, že rozsah i umístění kamer a doba uchování záznamů odpovídají sledovanému účelu a požadavku proporcionality. Druhý případ je k dispozici zde: https://www.uouu.cz/kontrola-subjektu-provozujiciho-kamerovy-system-na-pracovisti-statni-veterinari-ustav-praha/ds-4400/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR2sEJ81e_FBNvYSCsQENLufAsZEScfITC-JequH2kNPdcloI0hzqB6z6fQ. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

Ve zbývajících dvou případech nebyl při provozování kamerového systému shledán (za použití terminologie obecného nařízení) oprávněný zájem správce, který by měl přednost nad zájmy subjektu osobních údajů, ani souhlas subjektů údajů (byť k souhlasu zaměstnanců s jejich sledováním má autor výhrady). Kontrolované osoby však kamerový systém buď upravily, přestaly jej provozovat nebo jej začaly provozovat v režimu on-line. Viz zde: https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-prostrednictvim-kameroveho-systemu-umisteneho-na-pracovisti-spolecnost-sklarny-moravia-akciová-spolecnost/ds-4849/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1SS8brp2hSm7Sdmk_w1Ix_JOXYYPmI0WdaSOgBg2xdoAtTPzDUxXGVII4. [online]. [cit. 27. 3. 2020]. Další případ zde: <https://www.uouu.cz/vyssi-odborna-skola-obchodni-akademie-stredni-odborna-skola-a-jazykova-skola-s-pravem-statni-jazykove-zkousky-ekonom-o-p-s-litomerice-palackeho-730-1-zpracovani-osobnich-udaju-prostrednictvim-kameroveho-systemu-umisteneho-ve-skole/ds-5239/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1kG9yFTLWrpYJfbQ8W3aRnEPmDJueM77KEX1uREheX83los6RAgAutok>. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

¹⁸¹ Kontrolovaná osoba se porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce dopustila tím, že kamery byly nainstalovány též v prostorách šaten a míst určených k odkládání osobních věcí zaměstnanců. Více zde: <https://www.uouu.cz/zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-prostrednictvim-kameroveho-systemu/d-6195/p1=1483>. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

výše však od upuštění pokuty Úřad pro ochranu osobních údajů upustil.¹⁸² Sankci z tohoto důvodu udělil pouze v jednom případě.¹⁸³ Ve dvou případech naopak Úřad pro ochranu osobních údajů upřednostnil v testu proporcionality práva zaměstnavatele nad právy zaměstnanců.¹⁸⁴

Během dalších kontrol, kdy porušení zákona o ochraně osobních údajů nebylo shledáno, Úřad pro ochranu osobních údajů například nezjistil, že by prostřednictvím kamerového systému docházelo ke zpracování osobních údajů zaměstnanců.¹⁸⁵ Dvakrát pak Úřad pro ochranu osobních údajů nevedl bližší informace o tom, proč porušování zákona o ochraně osobních údajů při provozování kamerového systému neseznal.¹⁸⁶

¹⁸² Výše uvedená kontrola ve společnosti Sklárna Moravia odhalila, že zaměstnavatelem uváděné důvody zavedení kamerového systému byly kontrola výrobního procesu, bezpečnost zaměstnanců a prevence úrazů. Monitorován byl nicméně celý prostor výrobních linek, což mělo za následek, že zaměstnanci byli po převážnou dobu pracovní doby sledováni. Dle Úřadu by sledovaného účelu bylo dosaženo i tím, že by kamery snímaly pouze striktně omezený prostor, kde je zvýšené nebezpečí úrazu zaměstnanců. V případě kontroly ve škole EKONOM Úřad neshledal natolik závažný důvod, který by zavedení kamerového systému odůvodňoval, s ohledem na zjištěný rozsah monitorování a skutečnost, že u kontrolované osoby nedošlo k žádnému negativnímu jednání před ani po instalaci kamerového systému.

¹⁸³ V analyzovaném případě kamery pořizovaly záznam i po celou dobu pracovní doby. S ohledem na tvrzený důvod, kterým byla prevence protiprávního jednání, byl tento postup označen za nepřiměřený. Kdyby kamery pořizovaly záznam pouze mimo pracovní dobu, byl by pohled Úřadu pro ochranu osobních údajů s největší pravděpodobností jiný. Blíže zde: <https://www.uouu.cz/k-provozovani-kameroveho-systemu-na-pracovisti/d-1742/p1=1483>. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

¹⁸⁴ První případ je k dispozici zde: <https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-prostrednictvim-kameroveho-systemu-alpha-flight-a-s/ds-4673/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR0e7MGQke3Y3m3wcJnxrRBEJFgJ7tNjuooNQ67zIdpWhAtPWGiH7MAUa2c>. [online]. [cit. 27. 3. 2020]. Sledování či zásahy do počítačů zaměstnanců, také tvrzené v zaslaném podnětu, na jehož základě Úřad pro ochranu osobních údajů kontrolu provedl, nebylo Úřadem zjištěno.

Informace o druhém případě lze nalézt zde: https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-spolecnost-fte-automotive-czechia-s-r-o/ds-4893/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1vLuPP0AWgo5XwB6hafAWkBZkpnTpgRxho7NXAAe9zTYz_gyRXmnN_RIQ. [online]. [cit. 27. 3. 2020]. V tomto případě Úřad mimo jiné hodnotil rozsah a zaměření kamerového systému, resp. jednotlivých kamer, a přihlédl též k účelům provozu kamerového systému.

¹⁸⁵ V tomto případě Úřad pro ochranu osobních údajů zjistil, že kamery umístěné na budovách vůbec nenarušují soukromí zaměstnanců, ale jsou namířené na oplocení pozemku v místech, kde v minulosti docházelo k jeho překonání a vniknutí na pozemek kontrolované osoby. Blíže zde: https://www.uouu.cz/kontrola-subjektu-provozujiciho-kamerovy-system-na-pracovisti-rosso-steel-a-s/ds-4085/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR3u11ysuI5pnzM_VL9i-NGPJqI9bfLUM-x0796MB7QHfcDkeeTyg-AayRU. [online]. [cit. 27. 3. 2020].

¹⁸⁶ Jedná se o následující případy: https://www.uouu.cz/kontrola-kameroveho-systemu-ve-vyrobniprovozovne-cembrita-s/ds-4611/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR3UkyFol4SJDDg8AeGOSDFIkNSg_vtgceFoRxplx5kuNHg9hN7OTPMtKww. [online]. [cit. 27. 3. 2020]. V tomto případě Úřad uvedl, že prověřil též existenci právních titulů pro zpracování osobních údajů.

Druhý případ zde: https://www.uouu.cz/continental-automotive-czech-republic-s-r-o-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-pri-kontrola-jejich-pracovni-cinnosti/ds-5247/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR12HQ_1OMPqm2ozbdng81Bu8hbDJCoDdc9DWJ8r3BcudoyZID74q_pQNPg. [online]. [cit. 27. 3. 2020]. V tomto druhém případě Úřad pro ochranu osobních údajů kontroloval mimo jiné podmínky při zajištění vstupního režimu, provozování GPS systému, využívání IT technologií zaměstnavatelem nebo při ochraně areálů a výroby zaměstnavatele. Porušení zákona o ochraně osobních údajů nebo § 316 zákoníku práce Úřad nezjistil ani v případě těchto zpracování osobních údajů. I zde Úřad dle svých slov kontroloval právní tituly pro zpracování osobních údajů.

5.3. Rozhodovací praxe soudů České republiky

V této kapitole se bude autor věnovat zejména rozhodnutím vrcholných soudů České republiky. Těmi má autor pro účely této práce na mysli Nejvyšší soud, Nejvyšší správní soud a Ústavní soud. Všechny řečené soudy vydaly alespoň několik rozhodnutí, které se sledování zaměstnanců týkaly. V rámci analýzy rozhodnutí Nejvyššího správního soudu budou zmíněna také rozhodnutí Městského soudu v Praze.

5.3.1. Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu České republiky

V případě soukromoprávních soudních řízení, včetně soudních řízení ve věcech pracovněprávních, tvoří vrcholný článek v soustavě obecných soudů Nejvyšší soud. V oblasti sledování zaměstnanců se nicméně počet soudních řízení, přesněji soudních řízení, která se dostala až před Nejvyšší soud, pohybuje ve velmi nízkých číslech. Je to překvapivé i z toho důvodu, že § 316 je v zákoníku práce obsažen již od počátku jeho účinnosti, která nastala 1. ledna 2007.¹⁸⁷ První tři odstavce tohoto ustanovení navíc nebyly po celou dosavadní dobu účinnosti zákoníku práce ani jednou novelizovány.

Autor této práce se rozhodně nedomnívá, že by důvodem pro tento stav bylo malé množství či malý rozsah sledování zaměstnanců, prováděného zaměstnavateli v České republice. Naopak je toho názoru, že je sledování zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů v České republice značně rozšířené. Důvodem je tedy spíše nízký počet sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které by došly až před soudy (resp. až před Nejvyšší soud), což může být alespoň zčásti způsobeno též přístupem Nejvyššího soudu k tomuto tématu.

Nejdůležitějším rozhodnutím Nejvyššího soudu pro oblast sledování zaměstnanců je rozsudek ve věci *Kasalova pila*. Podrobná analýza včetně nesouhlasu autora této práce s postupem Nejvyššího soudu v této věci je uvedena výše. Rozsudek ve věci *Kasalova pila* je do současné doby jediným rozhodnutím, kde by se Nejvyšší soud zabýval hmotněprávním výkladem § 316 zákoníku práce.

Z dalších rozhodnutí Nejvyššího soudu, která byla vydána až po rozsudku ve věci *Kasalova pila*, lze zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013, dále usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. června 2017, sp. zn. 21 Cdo 817/2017, a v neposlední řadě též usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. května 2018, sp. zn. 21 Cdo 5816/2017.¹⁸⁸ Ve všech těchto rozhodnutích, následujících po vydání rozsudku ve věci *Kasalova pila*, Nejvyšší soud pouze

¹⁸⁷ Viz § 396 zákoníku práce.

¹⁸⁸ Sledování zaměstnanců se zčásti věnovalo též řízení o žalobě, které byla u Nejvyššího soudu přidělena spisová značka 21 Cdo 3038/2013. Dovolání žalobce (bývalého zaměstnance) však Nejvyšší soud usnesením ze dne 4. prosince 2013 odmítl s velice stručným odůvodněním, že v něm byl uveden nepřipustný dovolací důvod.

odkázal na rozsudek ve věci Kasalova pila a nanejvýš převzal (v podstatě doslovně) v něm uvedenou argumentaci. Blíže se hmotněprávními podmínkami sledování zaměstnanců, případně dodržováním zákazu stanoveného v § 316 odst. 1 větě druhé zákoníku práce, již nezabýval.

Dle názoru autora této práce Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích, věnujících se sledování zaměstnanců, spíše upřednostňuje právo zaměstnavatelů na ochranu jejich majetku a na provádění kontroly podle § 316 odst. 1 zákoníku práce, a rozhoduje více v neprospěch zaměstnanců. Nejvyšší soud v žádném rozhodnutí, které by se věnovalo prvním třem odstavcům § 316 zákoníku práce, nerozhodl ve prospěch zaměstnance. Tímto se Nejvyšší soud rozchází s rozhodnutími správních orgánů a správních soudů, které dle názoru autora spíše upřednostňují zaměstnance. Ačkoliv je podle § 1 odst. 1 věty druhé občanského zákoníku uplatňování práva soukromého nezávislé na uplatňování práva veřejného, tímto rozdílným posuzováním ze strany různých orgánů veřejné moci trpí právní jistota subjektů základního pracovněprávního vztahu, zejména pak zaměstnavatelů, resp. správců osobních údajů, kteří si až do vydání rozhodnutí nejsou vůbec jistí, jak bude na jejich praxi nahlíženo.

5.3.2. Rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu České republiky a Městského soudu v Praze

Nejvyšší správní soud je vrcholným soudem v oblasti správního soudnictví, jehož úkolem je soudní kontrola veřejné správy,¹⁸⁹ mezi jinými též Úřadu pro ochranu osobních údajů a inspekce práce. Doposud však nebyla vydána žádná judikatura Nejvyššího správního soudu, která by se týkala výkladu § 11a a 24a zákona o inspekci práce, které obsahují sankce za porušení § 316 odst. 2, 3 a 4 zákoníku práce. S největší pravděpodobností je to z toho důvodu, že tyto paragrafy byly do zákona o inspekci práce vloženy teprve s účinností od 29. července 2017. Doba necelých tří let tak nejspíš není dostačující k tomu, aby případy, sankcionované podle těchto ustanovení, prošly od rozhodnutí oblastního inspektorátu práce, přes odvolání ke Státnímu úřadu inspekce práce a správní žalobu projednávanou u příslušného krajského soudu až po kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu.

Rozhodnutí, ve kterých se Nejvyšší správní soud věnuje oblasti sledování zaměstnanců, také mnoho není. Na rozdíl od rozhodnutí Nejvyššího soudu však Nejvyšší správní soud provádí meritorní přezkum častěji. Pozornost bude věnována rozhodnutím, kterými Nejvyšší správní soud přezkoumával rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů a Městského soudu v Praze, a také několika rozhodnutím Městského soudu v Praze. Nutno poznamenat, že ve většině případů se

¹⁸⁹ MIKULE, V. In: HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 599 s. ISBN 978-80-7400-624-1. str. 367.

Nejvyšší správní soud i Městský soud v Praze s právním názorem Úřadu pro ochranu osobních údajů ztotožnily (s výjimkou jednoho rozsudku). Pozitivně lze hodnotit i skutečnost, že správní soudy se často vcelku podrobně věnují testu proporcionality ohledně zásahu do soukromí osob a zvažují jeho jednotlivé kroky.

Prvním rozsudkem, ve kterém se Nejvyšší správní soud věnoval mimo jiné také oblasti sledování zaměstnanců, je rozsudek ze dne 23. srpna 2013, sp. zn. 5 As 158/2012. Soud v něm přezkoumával rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů, kterým bylo uděleno opatření k nápravě spočívající v likvidaci kamerových záznamů pořízených v hotelu žalobce. Kamery vedle hotelových hostů a dodavatelů sledovaly též zaměstnance hotelu. Nejvyšší správní soud provedl test proporcionality k oprávněnosti užívání kamerového systému a dospěl k závěru, že kamerový systém nenaplnil druhé kritérium testu proporcionality (tedy kritérium potřebnosti). Jak soud v rozsudku zmínil, kamerové systémy podstatným způsobem zasahují do soukromí dotčených osob a k jeho instalaci je nutné selhání méně invazivních prostředků. Požadovaného účelu (ochrana majetku žalobce, hostů a dalších osob) bylo možno dosáhnout i jinými způsoby a s menším zásahem do soukromí fyzických osob. Přímou ke sledování zaměstnanců se soud vyjádřil následovně: *„Monitoring musí být směřován na majetek zaměstnavatele, nikoliv na osobu zaměstnance (nasměrování kamer) a musí být prováděn na pracovišti, nikoliv na místech určených k hygieně nebo k odpočinku zaměstnance.“* Ohledně aplikace § 316 zákoníku práce Nejvyšší správní soud téměř doslovně převzal argumentaci z rozsudku Nejvyššího soudu ve věci Kasalova pila. Argumentace však není příliš přiléhavá, neboť Nejvyšší soud aplikoval primárně § 316 odst. 1 zákoníku práce, zatímco Nejvyšší správní soud v této věci aplikoval § 316 odst. 2 zákoníku práce.

Dalším rozsudkem, relevantním pro oblast sledování zaměstnanců, je rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. května 2017, sp. zn. 6 A 42/2013. Ačkoliv se jedná o rozsudek Městského soudu v Praze, Nejvyšší správní soud jej zveřejnil ve své Sbírce rozhodnutí. Lze tedy předpokládat, že se ztotožňuje se závěry, ke kterým Městský soud v Praze v tomto rozsudku dospěl. Rozsudkem Městský soud v Praze zamítl žalobu České pošty, s. p., která nesouhlasila s rozhodnutím Úřadu pro ochranu osobních údajů. Ten označil za nezákonný postup žalobkyně, která instalovala GPS trackery (zařízení snímající aktuální polohu v pracovní době) svým více než 7 tisícům poštovních doručovatelů. Úřad pro ochranu osobních údajů a ve shodě s ním i Městský soud v Praze považovaly tuto praxi za rozpornou s požadavkem na proporcionalitu zásahu do soukromí zaměstnanců. Dle jejich názoru systém GPS trackerů nesplnil ani první krok testu proporcionality (kritérium vhodnosti), neboť nebyl způsobilý dosáhnout sledovaného cíle, tedy zajištění řádného doručování poštovních zásilek. Systém však selháním doručovatelů zabránit nemohl, neboť nezaznamenával, zda byla zásilka skutečně doručena. Soud se dále věnoval též druhému kroku testu

proporcionality, kritériu potřebnosti, přičemž ani to nepovažoval za naplněné.¹⁹⁰ Sledování zaměstnanců prostřednictvím GPS trackerů po celou dobu pracovní doby označil za výrazný zásah do soukromí zaměstnanců. Sledování polohy bylo možné, se zachováním požadovaného účelu, omezit například pouze na místa, do kterých jsou poštovní zásilky doručovány. Soud v tomto případě neshledal naplnění hypotézy právní normy vyjádřené v § 316 odst. 2 zákoníku práce.

V rozsudku ze dne 20. prosince 2017, sp. zn. 10 As 245/2016, se Nejvyšší správní soud opět vyjadřoval ke kamerovému systému. Tentokrát se jednalo o zavedení kamerového systému do autobusů společnosti STUDENT AGENCY, k. s., který měl v rámci autobusu sledovat řidiče a stevarda. Byť soud uznal, že kamery mohou mít žádoucí odstrašující efekt, ani v tomto případě neshledal naplnění druhého kroku testu proporcionality, tedy kritéria potřebnosti. Neztotožnil se s obecnými prohlášeními žalobce ohledně ochrany jeho majetku, rizikové povahy provozování autobusové dopravy ani s automatickým předpokladem, že řidiči neplní svoje povinnosti. I v tomto případě soud viděl jiné způsoby, které bylo možné k naplnění požadovaného účelu využít, a které do soukromí zaměstnanců zasahují v mnohem menší míře (např. namátkové kontroly v autobusech). Negativně lze hodnotit nesprávný výklad § 316 odst. 2 zákoníku práce Nejvyšším správním soudem. Ten část tohoto ustanovení, spočívající ve slovech „zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele“, vyložil nesmírně restriktivním způsobem, a obecně označil tuto podmínku za nenaplněnou v případě provozování autobusové dopravy. Autor je však toho názoru, že i v případě autobusové dopravy mohou být podmínky § 316 odst. 2 zákoníku práce naplněny, neboť právo sledovat zaměstnance podle tohoto ustanovení může být přiznáno v zásadě každému zaměstnavateli.

V neposlední řadě autor této práce zmiňuje rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. února 2015, sp. zn. 1 As 113/2012 (ve věci žalobce Františka Ryneše proti žalovanému Úřadu pro ochranu osobních údajů). V rozsudku se jednalo o kameru, kterou pan Ryneš jakožto soukromá osoba instaloval na vnější stranu svého domu, a to z důvodu ochrany majetku a zdraví jeho rodiny. Kamera zabírala ulici a vchod do bytového domu na protější straně ulice. Nejvyšší správní soud se dopodrobna věnoval otázce výkladu „*zpracování osobních údajů fyzickou osobou pro osobní potřebu*“. K výkladu této otázky podal také předběžnou otázku k Soudnímu dvoru Evropské unie. Tato otázka však není pro tuto práci relevantní, neboť pořádat zpracování osobních údajů zaměstnanců ze strany zaměstnavatele pod pojem „osobní potřeba“ v zásadě nepřichází v úvahu. Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku vytkl Úřadu pro ochranu osobních údajů nekonzistentnost

¹⁹⁰ V teoretické rovině lze považovat přistoupení ke druhému kroku testu proporcionality po nesplnění prvního kroku za nadbytečné. Test proporcionality totiž není naplněn již nesplněním jakéhokoliv jeho kroku, a není tedy nutné v takovém případě posuzovat všechna kritéria. V praktické rovině však lze postup soudu uvítat, neboť sděluje svůj názor na věc i pro případ jiných obdobných řízení v budoucnu.

jeho rozhodování v této oblasti. Pro tuto práci je však relevantní například skutečnost, že se Nejvyšší správní soud v rozsudku věnoval podmínkám zpracování osobních údajů na základě oprávněného zájmu (užitím terminologie dnes účinné právní úpravy). K tomu provedl mimo jiné podrobný test proporcionality ohledně použití kamerového systému, zejména ve vztahu ke kritériu potřebnosti. Uzavřel, že použití kamerového systému v tomto případě je ospravedlnitelné, s odkazem na reálnost hrozícího nebezpečí, dřívější neúspěšné použití méně závažných opatření, případně na minimalizaci zásahu do soukromí ze strany žalobce. Soud se věnoval také výkladu pojmů osobní údaj a zpracování osobních údajů či informační povinnosti správce osobních údajů.

Autor této práce si v rámci analýzy rozhodnutí správních soudů v oblasti sledování zaměstnanců dovolí zmínit ještě dvě rozhodnutí, která má k dispozici. V obou případech se jedná o rozhodnutí Městského soudu v Praze, která nebyla napadena kasační stížností a která ani nebyla vydána ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

Prvním rozhodnutím je rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. září 2014, sp. zn. 8 A 182/2010. Žalobce byl sankcionován Úřadem pro ochranu osobních údajů za provozování kamerových systémů v kamenných prodejnách s elektronikou. Kamery vždy sledovaly prodejní pult a pokladnu v prodejně, tedy i zaměstnance. Jako v řadě výše uvedených případů, ani zde soud neseznal splnění druhého kroku testu proporcionality (kritéria potřebnosti). Svůj závěr opřel zejména o argument, že žalobce mohl využít méně invazivní prostředky, např. čipové karty nebo nastavení kamer pouze na vstup do prodejny. Kamerový systém nemohl podle soudu zabránit ani krádežím zboží, což bylo dle tvrzení žalobce jedním z důvodů jeho zavedení. Úřad pro ochranu osobních údajů i soud vytkly žalobci též nedostatečné informování zaměstnanců o kamerovém systému. U vstupu do prodejny byla sice vylepená cedulka se stručnou proklamací ohledně existence kamerového systému, ve vztahu k zaměstnancům však nelze takovéto označení považovat za dostatečné.¹⁹¹

Druhým rozhodnutím Městského soudu v Praze je rozsudek ze dne 27. září 2011, sp. zn. 6 Ca 227/2008. Žalobu v tomto případě podala Státní tiskárna cenin, s. p. Úřad pro ochranu osobních údajů jí udělil pokutu za provozování kamerového systému, jehož tvrzeným účelem byla bezpečnost a ochrana výroby (zejména cenin). Městskému soudu v Praze lze vytknout, že v tomto rozsudku neprovedl test proporcionality, ačkoliv se zabýval porovnáním dvou základních práv. Soud toliko konstatoval, že žalobcem uvedený účel nelze podřadit pod (za použití současné terminologie) oprávněný zájem zaměstnavatele, a že k ochraně majetku zaměstnavatele prostřednictvím kamerového systému je potřeba souhlas zaměstnanců. K tomu doplnil, že: „Bez

¹⁹¹ Takto nedostatečné informování je mimo jiné v rozporu i s § 316 odst. 3 zákoníku práce, byť soud toto ustanovení ve svém rozsudku nezmínil. Hovořil pouze o porušení informační povinnosti podle zákona o ochraně osobních údajů.

takového souhlasu nelze tak závažný zásah do soukromí zdůvodnit.“ Důležitou poznámkou je, že spor se netýkal sledování zaměstnanců během tisknutí peněz, nýbrž stravenek a jízdenek, což nelze dle názoru Úřadu ani soudu považovat za významný hospodářský zájem České republiky (na který se jinak aplikovaly výjimky ze zákona o ochraně osobních údajů). Dle názoru autora této práce by na sledování zaměstnanců kamerami během tisknutí peněz mělo být nahlíženo jinak než na sledování během tisku jízdenek a stravenek. K souhlasu zaměstnanců s jejich sledováním se autor vyjadřoval výše.

5.3.3. Rozhodovací praxe Ústavního soudu České republiky

Ani v případě Ústavního soudu není k dispozici větší počet rozhodnutí, která by se sledování zaměstnanců věnovala. O ustálené judikatuře v této oblasti nelze hovořit. Jak již vyplývá ze samotného postavení Ústavního soudu, většina jeho rozhodnutí se týká přezkoumání rozhodnutí obecných soudů, zejména pak Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu.

Proti rozsudku Nejvyššího soudu ve věci Kasalova pila byla žalobcem podána ústavní stížnost. Ústavní soud ji však svým usnesením ze dne 7. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12, odmítnul jako zjevně neopodstatněnou, s odůvodněním, že *„ke stěžovateli tvrzenému porušení jeho ústavně zaručených práv namítaným postupem obecných soudů nedošlo“*. Obdobně podal dovolatel (žalobce) ústavní stížnost i proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. června 2017, sp. zn. 21 Cdo 817/2017, která byla usnesením Ústavního soudu ze dne 17. října 2017, sp. zn. IV. ÚS 2730/17, taktéž odmítnuta pro zjevnou neopodstatněnost.¹⁹²

Z výše řečeného jasně vyplývá, že v případě přezkoumání ústavnosti rozhodnutí v oblasti sledování zaměstnanců je Ústavní soud spíše zdrženlivý. Všechny tři ústavní stížnosti podané v těchto sporech proti rozhodnutím Nejvyššího soudu odmítl Ústavní soud pro zjevnou neopodstatněnost. Drží se zde tedy svého přístupu, že není dalším článkem soustavy obecných soudů, a k zásahu přistupuje pouze v případě, že došlo skutečně ke zjevnému porušení základních práv a svobod stěžovatele.

Jedním z rozhodnutí, které se netýká přímo sledování zaměstnanců, avšak má v této oblasti značný dopad a které autor považuje za důležité v této souvislosti zmínit, je nález Ústavního soudu

¹⁹² Také ústavní stížnost podaná proti usnesení Nejvyššího soudu, uvedeného výše sub cit. 188, byla Ústavním soudem usnesením ze dne 24. dubna 2014, sp. zn. III. ÚS 706/14, odmítnuta jako zjevně neopodstatněná. Usnesení Ústavního soudu nicméně již obsahovalo odůvodnění, ze kterého je možné seznat úvahy Ústavního soudu, které jej k odmítnutí ústavní stížnosti vedly. Nutno doplnit, že v řízení o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nakonec nebylo nepovolené sledování žalobce příliš důkladně řešeno, neboť soudy uzavřely, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné již na základě prvního u něm uvedeného důvodu. Tím byla skutečnost, že žalobce, který byl zaměstnaný na pozici advokátního koncipienta u žalované, vykonával advokacii pro jiného advokáta bez předchozího písemného svolení zaměstnavatele. Další důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, mezi které patřila též tvrzená práce na soukromých právních kauzách na pracovním notebooku poskytnutého zaměstnavatelem, tak již nebyly podstatné.

ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10, ve věci tzv. *data retention I* (shromažďování a využívání provozních a lokalizačních údajů o telekomunikačním provozu). Ústavní soud se v něm totiž podrobně věnoval pojmu soukromí, který je pro oblast sledování zaměstnanců jedním z klíčových pojmů, a z něhož autor vycházel výše.

5.4. Rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva

Pro oblast sledování zaměstnanců je podstatná též judikatura mezinárodních soudů, zejména Evropského soudu pro lidská práva.¹⁹³ Ten vydává judikaturu, která se týká výkladu Evropské úmluvy a Protokolů k ní. Podstatné je, že se na Evropský soud pro lidská práva může, v souladu s článkem 34 Evropské úmluvy, obrátit též každý jednotlivec, který se domnívá, že smluvní stát porušil právo, které je jednotlivcům Evropskou úmluvou nebo Protokoly k ní garantováno. Evropský soud pro lidská práva nicméně nemůže zrušit rozhodnutí, které je v rozporu s Evropskou úmluvou. Může pouze konstatovat její porušení a případně přiznat osobě, jejíž právo bylo porušeno, spravedlivé zadostiučinění. Evropský soud pro lidská práva vydal v relativně nedávné době tři rozhodnutí, která se sledování zaměstnanců bezprostředně týkají.

Prvním z těchto případů bylo rozhodnutí ve věci *Bărbulescu* proti Rumunsku, kterému se autor podrobně věnoval již výše. Zde si pouze dovolí poznamenat pár doplňujících informací. Senát čtvrté sekce Evropského soudu pro lidská práva rozhodl, že Evropská úmluva, potažmo její článek 8, porušena nebyla. Teprve Velký senát Evropského soudu pro lidská práva toto rozhodnutí zvrátil. Ve svém rozhodnutí stanovil pravidla pro posuzování obdobných případů a také provedl test proporcionality. Zaměstnavatelem uváděné účely pro sledování korespondence zaměstnanců byly ochrana IT systémů zaměstnavatele před poškozením, ochrana před odpovědností zaměstnavatele za protiprávní jednání spáchané v kyberprostoru a zabránění vyzrazení obchodních tajemství zaměstnavatele. Při posuzování potřebnosti zavedeného sledování ve vztahu k těmto účelům Velký senát označil tyto účely pouze za teoretické. Nic nenasvědčovalo tomu, že stěžovatel těmto rizikům zaměstnavatele vystavil nebo pravděpodobně může vystavit. Vnitrostátní soudy navíc vůbec nezkoumaly, zda je možné naplnění výše uvedených účelů dosáhnout i za použití méně invazivních metod. Také z těchto důvodů Velký senát nakonec porušení článku 8 Evropské úmluvy shledal.

¹⁹³ Judikatuře Soudního dvora Evropské unie nebude autor věnovat samostatnou kapitolu. Důvodem je, že přímo v oblasti sledování zaměstnanců je judikatura Soudního dvora Evropské unie velice skoupá. Je to způsobeno tím, že na rozdíl od oblasti ochrany osobních údajů není oblast sledování zaměstnanců v kompetenci Evropské unie (ani ve výlučné, ani ve sdílené s členskými státy). Autor si proto tímto způsobem dovolí zmínit pouze rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. prosince 2014, sp. zn. C-212/13. Rozsudek se týkal předběžné otázky položené českým Nejvyšším správním soudem ve výše uvedené věci *František Ryneš* proti Úřadu pro ochranu osobních údajů. Týkala se však otázky aplikace výjimky ze zpracování osobních údajů „výlučně pro osobní potřebu“. Aplikace této výjimky je však v oblasti sledování zaměstnanců prakticky vyloučena. Autor tedy nebude rozsudek podrobněji analyzovat.

Dalším rozhodnutím, které bylo vydané po rozhodnutí ve věci *Bărbulescu* proti Rumunsku, je rozhodnutí senátu druhé sekce Evropského soudu pro lidská práva ze dne 28. listopadu 2017, č. stížnosti 70838/13, ve věci *Antović a Mirković* proti Černé Hoře. V řízení se jednalo o spor dvou vyučujících z Matematické fakulty Univerzity v Podgorici s touto (veřejnou) univerzitou. Univerzita do několika učeben v rámci fakulty nainstalovala kamerové systémy. Tvrzenými důvody pro jejich instalaci bylo zajištění ochrany majetku, života a zdraví osob, včetně studentů, a kontrola výuky. Učitelé s rozhodnutím univerzity nesouhlasili a věc předali černohorskému úřadu, v jehož působnosti je ochrana osobních údajů. Tento úřad věc posoudil podle černohorského zákona o ochraně osobních údajů; jeho porušení však nezjistil. Po odvolání učitelů nadřízený orgán přikázal univerzitě přestat kamery používat a smazat záznamy, které byly kamerami pořízeny. Učitelé vedli s univerzitou současně občanskoprávní spor na ochranu osobnosti, který byl všemi soudními instancemi rozhodnut ve prospěch univerzity. Učitelé se proto obrátili na Evropský soud pro lidská práva.

Evropský soud pro lidská práva nejprve posoudil otázku aplikovatelnosti článku 8 Evropské úmluvy. Vzhledem k tomu, že učitelé v učebnách, které jsou jejich pracovištěm, nejen vyučují, ale navazují kontakty se studenty a vytvářejí si s nimi vzájemné vztahy, lze situaci podřadit pod pojem „soukromý život“ a tedy i pod článek 8 Evropské úmluvy. Soud se dále věnoval podmínkám zásahu do soukromého života. Jak totiž uvedl, kamery na pracovišti prakticky vždy závažným způsobem zasahují do soukromí zaměstnanců. Je tedy nutné posoudit, zda je zásah do soukromého života ospravedlnitelný či nikoliv. Tento obecný závěr se použije jak pro otevřené, tak skryté sledování kamerovým systémem. Pro zavedení kamerového systému na pracovišti musí mít zaměstnavatel silný důvod. Evropský soud pro lidská práva v této souvislosti používá obdobnou argumentaci jako Nejvyšší správní soud České republiky.¹⁹⁴ Zavedení kamerového systému v tomto případě soud nepovažoval za nezbytné. Nejednalo se totiž o jediný způsob, jakým bylo možné dosáhnout sledovaných účelů. Univerzita a černohorská vláda zřejmě ale žádné jiné způsoby nezvažovaly. Nebylo ani prokázáno, že by majetek nebo život a zdraví osob byly skutečně ohroženy. Zásah do soukromého života učitelů tak nebyl odůvodněn žádnou z výjimek stanovených v článku 8 odst. 2 Evropské úmluvy, a tak Evropský soud pro lidská práva konstatoval porušení článku 8 Evropské úmluvy.

Nejnovějším rozhodnutím Evropského soudu pro lidská práva v oblasti sledování zaměstnanců je rozhodnutí Velkého senátu ze dne 17. října 2019, č. stížností 1874/13 a 8567/13, ve věci *López Ribalda* a ostatní proti Španělsku. Stěžovatelé v tomto případě byli zaměstnanci

¹⁹⁴ Srov. např. výše zmíněný rozsudek ze dne 23. srpna 2013, sp. zn. 5 As 158/2012.

supermarketu, kteří byli sledováni kamerovým systémem. Některé kamery byly viditelné a zaměstnanci o nich byli informováni. Některé kamery však byly skryté a zaměstnanci o jejich existenci nevěděli. U vstupu do supermarketu pak byly vylepeny cedulky s obecnou informací o existenci kamerového systému. Po jejich spuštění zachytily kamery krádeže, kterých se dopouštěli i zaměstnanci. Na základě toho s nimi zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. Soudy ve Španělsku žaloby zaměstnanců na neplatnost okamžitých zrušení pracovního poměru zamítly (případně odmítly). Senát třetí sekce Evropského soudu pro lidská práva rozhodl o porušení článku 8 Evropské úmluvy.¹⁹⁵ Velký senát však poté, co mu byl případ postoupen, rozhodl, že Evropská úmluva v tomto případě porušena nebyla.

Velký senát se v první řadě opět věnoval otázce, zda je na případ článek 8 Evropské úmluvy vůbec použitelný. Konstatoval přitom, že očekávání zaměstnanců na ochranu jejich soukromého života bylo v daném případě nižší než obvykle (u pokladen v supermarketu se pohybuje značné množství osob i z řad široké veřejnosti), ale stále existovalo. Zaměstnanci mají právo na alespoň částečný respekt k soukromému životu i na pracovišti, což soud zdůrazňoval i ve svých předchozích judikátech. Velký senát v rozhodnutí odkázal na podmínky sledování zaměstnanců, vyslovené v rozhodnutí ve věci *Bărbulescu proti Rumunsku*. Zdůraznil i požadavek proporcionality a nutnost vážít oprávněné zájmy zaměstnanců a zaměstnavatele. Zdůraznil, že zaměstnavatel měl v tomto případě legitimní důvod pro zavedení kamerového systému, kterým bylo důvodné podezření na krádeže v supermarketu (pojaté na základě provedené inventury). Rozsah sledování zaměstnanců měl Velký senát za dostatečně omezený. Kamery totiž byly namířeny zejména na prostory u pokladen, kde ke krádežím docházelo, nikoliv na celý obchod. Očekávání soukromí bylo u zaměstnanců nízké, jak soud uváděl u aplikovatelnosti článku 8 Evropské úmluvy. Ačkoliv zaměstnavatel formálně nestanovil dobu trvání sledování, fakticky trvalo pouze po dobu 10 dní a zaměstnavatel s ním skončil hned, jakmile zjistil, že ke krádežím skutečně dochází a kdo je za ně zodpovědný. Přístup k záznamům pořízených kamerami mělo jenom velmi omezené množství osob (soud výslovně zmínil tři). Ačkoliv byly následky sledování pro zaměstnance závažné (okamžité zrušení pracovního poměru), zaměstnavatel záznamy z kamer nevyužil pro žádný jiný účel, než bylo zjištění pachatelů krádeží a vyvození důsledků z těchto krádeží. Dle názoru soudu nebylo vzhledem ke značné výši vzniklé škody možné sledovaný účel zajistit jiným, méně invazivním způsobem.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Blíže k tomuto rozhodnutí senátu třetí sekce Evropského soudu pro lidská práva viz například MORÁVEK, J. op. cit. sub 13. str. 384.

¹⁹⁶ Zde se jedná v zásadě o posouzení kritéria potřebnosti, jak je stanoveno „českým“ testem proporcionality.

K absenci informování zaměstnanců o sledování skrytými kamerami soud uvedl, že se sice jedná o závažnou okolnost, zaměstnavatel měl ale v tomto případě opravdu silný zájem na monitorování předmětných prostor. Zaměstnavatele k tomu vedlo podezření z krádeží nikoliv ohledně jednoho zaměstnance, ale skupiny několika zaměstnanců. Test proporcionality, provedený Velkým senátem, toto konkrétní sledování splnilo i bez řádného informování zaměstnanců. Ve prospěch zaměstnavatele uvedl Velký senát též argument, že zaměstnanci měli dle španělského práva garantovány i další možnosti ochrany. Jedná se například o právo podat stížnost ke španělskému úřadu pro ochranu osobních údajů nebo právo požadovat po zaměstnavateli náhradu újmy způsobené zásahem do soukromí. Žádných z těchto možností však zaměstnanci nevyužili.¹⁹⁷

Dle názoru autora této práce Evropský soud pro lidská práva v podobných případech spíše upřednostňuje právo zaměstnanců na soukromí před právem zaměstnavatelů na ochranu majetku či kontrolu zákazu užívat prostředky zaměstnavatele k osobním potřebám zaměstnanců, na rozdíl od Nejvyššího soudu České republiky. Výjimku tvoří rozhodnutí ve věci López Ribalda a ostatní proti Španělsku. Zde se ale jednalo o krajní případ, kdy kamery zaznamenaly krádeže páchané zaměstnanci. Jak upozornil Velký senát, nelze závěry z tohoto rozhodnutí (včetně závěru o oprávněnosti neinformování zaměstnanců o skrytých kamerách) paušalizovat. Na judikatuře Evropského soudu pro lidská práva si lze také povšimnout, že v případech sledování zaměstnanců často provádí test proporcionality, avšak neomezuje se pouze na něj a stanovuje také další pravidla, jejichž naplnění je nutné pro zajištění souladu s Evropskou úmluvou zkoumat.

¹⁹⁷ Stěžovatelé v tomto případě namítali také porušení článku 6 Evropské úmluvy. Argumentovali provedením nezákonně získaného důkazu, záznamu z kamerového systému, ve vnitrostátním soudním řízení. Jak ale Velký senát uzavřel, kamerové záznamy nebyly pořízeny v rozporu s článkem 8 Evropské úmluvy, stěžovatelé se k důkazům mohli v soudním řízení vyjádřit, a navíc měly vnitrostátní soudy k dispozici i jiné důkazy, na základě kterých spor rozhodly. K porušení článku 6 Evropské úmluvy proto nedošlo.

Závěr

Tato práce byla věnována sledování zaměstnanců způsoby, kterými dochází k zásahu do jejich soukromí, a kontrole dodržování zákazu používání prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnanců.

Problémem v oblasti sledování zaměstnanců, který autor zdůrazňuje jako jeden z hlavních, je nedostatek judikatury vrcholných soudů České republiky a nekonzistentní výklad relevantních právních předpisů ze strany různých institucí, což má za následek narušení principu právní jistoty zaměstnavatelů, kteří v praxi nemohou mít příliš vodítek, ze kterých by mohli při zavádění sledování zaměstnanců vycházet. Analýzou rozhodnutí orgánů veřejné moci autor došel ke zjištění, že se nezdá, že lze setkat s jejich nesprávným či nekompletním odůvodněním či s používáním nepřesvědčivých argumentů na podporu učiněných závěrů. Za dobré vodítko by autor naopak označil relevantní judikaturu Evropského soudu pro lidská práva, byť i v této lze nalézt rozpory, zejména mezi rozhodnutími jednotlivých senátů a Velkého senátu.

Výklad § 316 zákoníku práce, zejména druhého odstavce, je složitý a pouhý gramatický výklad je ke zjištění jeho smyslu zcela nedostačující. Za úvahu by stála jeho novelizace, která by požadavky kladené na zaměstnavatele zpřesnila, případně rozšířila. Na otázky s ním spojené navíc nelze téměř nikdy podat obecně platnou odpověď. Každý skutkový případ je nutno posuzovat zásadně individuálně. Je tedy možné, že sledování zaměstnanců prováděné stejným způsobem bude u jednoho zaměstnavatele považováno za přípustné, zatímco u druhého již nikoliv.

V obecné rovině lze v rámci tématu nicméně shrnout následující. Ačkoliv by ze znění zákona mohl plynout opak, zavést sledování zaměstnanců způsoby, které zasahují do jejich soukromí, může v zásadě každý zaměstnavatel. Musí pro to však mít závažný důvod. Pokud závažný důvod zaměstnavatel má a chce začít provádět sledování zaměstnanců, musí zaměstnance pro zajištění souladu s právními předpisy o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění ještě před jejím zahájením informovat. Před zahájením sledování by měl zaměstnavatel také provést test proporcionality a během sledování dodržovat zásadu přiměřenosti. Zaměstnavatel by sledování zaměstnanců neměl zakládat na souhlasu zaměstnanců.

Za porušení ustanovení o sledování zaměstnanců hrozí zaměstnavateli trestní stíhání či častěji přestupkové řízení. V závislosti na okolnostech může být přestupkové řízení vedené jak před inspekcí práce, tak před Úřadem pro ochranu osobních údajů. Zaměstnavatel může být zároveň odpovědný za škodu i nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnanci. Pokud by v řízení před soudem zaměstnavatel použil jako důkaz informace získané sledováním zaměstnanců a toto sledování bylo

prováděno v rozporu s právními předpisy, soud pravděpodobně takový důkaz neprovede. Zaměstnavatel se kvůli tomu může ocitnout v důkazní nouzi.

Zaměstnanec, který poruší zákaz užívat prostředky zaměstnavatele pro osobní potřebu nebo jiný stanovený zákaz a bude prostředky sledování odhalen, může být za své jednání trestně odpovědný. Odpovědnost za přestupek nebude zpravidla přicházet v úvahu. I zaměstnanci však budou čelit soukromoprávním následkům svého jednání. Vedle náhrady škody, jejíž výše může být omezená, se bude jednat hlavně o výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, případně v méně závažných případech obdržení tzv. vytýkacího dopisu.

Sledování zaměstnanců je institutem, který stojí na pomezí celé řady právních odvětví. Jeho přesah sahá do ústavního práva (primárně prostřednictvím Listiny a Evropské úmluvy), pracovního práva, správního práva, evropského práva (primárně prostřednictvím obecného nařízení) či trestního práva. Pro práci o tomto rozsahu není dle názoru autora možné podat komplexní výklad tohoto institutu, včetně zahrnutí všech jeho praktických dopadů.

Autor této práce je nicméně přesvědčen, že v rámci rozsahu této práce podal přínosný výklad § 316 zákoníku práce, a to i v souvislostech s dalšími právními předpisy a odvětvími a s důsledky vyplývajícími z rozhodovací praxe orgánů veřejné moci.

Seznam použitých zkratk

Listina	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
Všeobecná deklarace	Všeobecná deklarace lidských práv
Evropská úmluva	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících
Úmluva č. 108	Úmluva Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat
Obecné nařízení	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
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zpracování osobních údajů	Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, v platném znění

Trestní zákoník	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o TOPO	Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o ochraně osobních údajů	Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Rozhodnutí Niemietz proti Německu	Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992, č. 13710/88, ve věci Niemietz vs. Německo
Rozsudek ve věci Kasalova pila	Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
Rozhodnutí ve věci Bărbulescu proti Rumunsku	Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, č. stížnosti 61496/08
Služba Yahoo	Služba Yahoo Messenger
Inspekce práce	Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce
Porušení zaměstnancových povinností	Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2
- BARTOŇ, M. a kol. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. 608 s. ISBN 978-80-7502-128-1
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- BOGUSZAK, J., ČAPEK, J. a GERLOCH, A. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2004. 348 s. ISBN 80-85963-38-8
- FISCHEROVÁ, E. *Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce*. Právní rozhledy 10/2019. str. 351
- GERLOCH, A. *Teorie práva*. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1
- HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 599 s. ISBN 978-80-7400-624-1
- HULMÁK, M. a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2072 s. ISBN 978-80-7400-287-8
- JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 200 s. ISBN 978-80-7478-518-4
- JELÍNEK, J. a kol. *Trestní právo hmotné: Obecná část, Zvláštní část*. 7. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Leges, 2019. 1000 s. ISBN 978-80-7502-380-3
- JEMELKA, L., VETEŠNÍK, P. *Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Zákon o některých přestupcích. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1050 s. ISBN 978-80-7400-772-9
- KMEC, J., KOSAŘ, D., KRATOCHVÍL, J., BOBEK, M. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. 1687 s. ISBN 978-80-7400-365-3
- LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s. ISBN 978-80-7400-529-9
- MORÁVEK, J. *Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému?* Právní rozhledy 13/2011. str. 457
- MORÁVEK, J. *Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr*. Právní rozhledy 17/2017. str. 573
- MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 420 s. ISBN 978-80-7598-587-3
- MORÁVEK, J. *Osobní potřeba – neurčitý právní pojem?* Právní rozhledy 24/2010. str. 867
- MORÁVEK, J. *Požizování záznamu kamerovým systémem ze zasedání obecního zastupitelstva*. Právní rozhledy 24/2009, str. 875

- MORÁVEK, J. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. Právní rozhledy 5/2012, str. 175
- NEŠPŮREK, R., ŠUCHMAN, J., JAROŠ, J. *Monitoring zaměstnanců: Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zpracování osobních údajů*. EU Právní novinky 1/2019, str. 3
- NONNEMANN, F. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy 7/2015. str. 229
- NONNEMANN, F. *Trestní odpovědnost právnické osoby za neoprávněné nakládání s osobními údaji*. Právní rozhledy 20/2016. str. 697
- PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda*. II. díl, Ústavní právo České republiky. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2015. 1152 s. ISBN 978-80-7502-084-0
- POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 6., doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2011. 556 s. ISBN 978-80-7400-398-1
- RADIČOVÁ, Z. *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie*. Právní rozhledy 21/2014, str. 736.
- ŠÁMAL, P., DĚDIČ, J., GŘIVNA, T., PÚRY, F., ŘÍHA, J. *Trestní odpovědnost právnických osob. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2018, 930 s. ISBN 978-80-7400-592-3
- ŠTURMA, P., ČEPELKA, Č., BALAŠ, V. *Právo mezinárodních smluv*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 404 s. ISBN 978-80-7380-341-4
- TOMÁŠEK, M., TÝČ, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7
- VIDRNA, J., KOUDELKA, Z. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. 247 s. ISBN 978-80-7400-453-7
- WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6
- ZAHRADNÍČEK, J. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019. 240 s. ISBN 978-80-7502-373-5

2. Seznam použitých internetových zdrojů

- Absence zákonné povinnosti mlčenlivosti. epravo.cz. [online]. [cit. 10. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/absence-zakonne-povinnosti-mlceniivosti-109409.html>
- Česká anotace k rozhodnutí ve věci Bărbulescu proti Rumunsku [on-line]. [cit. 22. 3. 2020]: http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/WebSearch/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF?openDocument&Highlight=0.
- K provozování kamerových systémů. In uouu.cz. Informace dostupná zde [on-line]. [cit. 22. 3. 2020]: <https://www.uouu.cz/k-nbsp-provozovani-kamerovych-systemu/d-29535>
- KÜHN, Z. Transformace pojmu soukromí na počátku třetího milénia. *Jurisprudence* 2/2017 [online]. [cit. 16. 2. 2020]. Dostupné z: <http://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/transformace-pojmu-soukromi-na-pocatku-tretiho-milenia.m-236.html>
- NONNEMANN, F. Vztahuje se GDPR i na online kamery? epravo.cz. [online]. [cit. 8. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vztahuje-se-gdpr-i-na-online-kamery-110746.html>
- Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 6. volební období. Sněmovní tisk č. 428. Dostupné zde [on-line]. [cit. 21. 3. 2020]: <https://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=6&T=428>

Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 8. volební období. Sněmovní tisk č. 689. Dostupné zde [on-line]. [cit. 21. 3. 2020]: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

Předseda Nejvyššího soudu Pavel Šámal: Nových zákonů je zbytečně moc - Novinky.cz. [online]. 22. 11. 2018 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/predseda-nejvyssiho-soudu-pavel-samal-novych-zakonu-je-zbytecne-moc-40247595>

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2017. Dostupné zde [on-line]. [cit. 21. 3. 2020]: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2018. Dostupné zde [on-line]. [cit. 21. 3. 2020]: <http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>

Sdělení předsedkyně Úřadu k vyžadování souhlasu: Úřad pro ochranu osobních údajů. [online]. [cit. 19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/sdeleni-predsedyne-uradu-k-vyzadovani-souhlasu/d-31696>

Souhlas se zpracováním osobních údajů u zaměstnanců. epravo.cz. [online]. [cit. 9. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/souhlas-se-zpracovanim-osobnich-udaju-u-zamestnancu-108010.html>

Úřad pro ochranu osobních údajů. K vyžadování souhlasu: Často kladené otázky podle oblastí zpracování údajů. [online]. [cit. 19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/casto-kladene-otazky-k-vyzadovani-souhlasu/ds-5047/archiv=0&p1=2619>

Úřad pro ochranu osobních údajů. <https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-pri-realizaci-kontrolni-cinnosti-mestske-policie-vuci-svym-zamestnancum-hlavni-mesto-praha/ds-4847/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR2BkAsQUmFGJXalGDAdBaFlt73XRvPJ3oMN-SK3fIseBNE15b0h28XjrAY>. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-pri-jejich-predavani-solusu-a-v-souvislosti-s-monitoringem-pracoviste-makro-cash-amp-carry-cr-s-r-o/ds-4665/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1_P8ZIYuo8fOJINffoxHPaO-LEiOBhIxjauJBY2G6zgr0NNeAzrpOJa8. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. <https://www.uouu.cz/kamerovy-system-v-provozovne-spolecnosti/d-6300/p1=1483>. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. https://www.uouu.cz/kontrola-subjektu-provozujiciho-kamerovy-system-na-pracovisti-statni-veterinari-ustav-praha/ds-4400/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR2sEJ81e_FBNvYSCsQENLufAsZEScf1TC-JequH2kNPdcloI0hzqB6z6fQ. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-prostrednictvim-kameroveho-systemu-umisteneho-na-pracovisti-spolecnost-sklarny-moravia-akciova-spolecnost/ds-4849/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1SS8brp2hSm7Sdmk_wI1x_JOXYYPMI0WdaSOgBg2xdoAtTPzDUxXGVII4. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. <https://www.uouu.cz/vyssi-odborna-skola-obchodni-akademie-stredni-odborna-skola-a-jazykova-skola-s-pravem-statni-jazykove-zkousky-ekonom-o-p-s-litomerice-palackeho-730-1-zpracovani-osobnich-udaju-prostrednictvim-kameroveho-systemu>

[umisteneho-ve-skole/ds-5239/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1kG9yFTLWrpYJfbQ8W3aRnEPmDJueM77KEX1uREheX83los6RAgAutok](https://www.uouu.cz/umisteneho-ve-skole/ds-5239/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1kG9yFTLWrpYJfbQ8W3aRnEPmDJueM77KEX1uREheX83los6RAgAutok). [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. <https://www.uouu.cz/zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-prostrednictvim-kameroveho-systemu/d-6195/p1=1483>. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. <https://www.uouu.cz/k-provozovani-kameroveho-systemu-na-pracovisti/d-1742/p1=1483>. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. <https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-prostrednictvim-kameroveho-systemu-alpha-flight-a-s/ds-4673/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR0e7MGQke3Y3m3wcJnxrRBEJFgJ7tNjuooNQ67zIdpWhAtPWGiH7MAUa2c>. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. https://www.uouu.cz/kontrola-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-spolecnost-fte-automotive-czechia-s-r-o/ds-4893/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR1vLuPP0AWgo5XwB6hafAWkBBZkpnTpgRxho7NXAAe9zTYz_gyRXmnN_RIQ. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. https://www.uouu.cz/kontrola-subjektu-provozujiciho-kamerovy-system-na-pracovisti-rosso-steel-a-s/ds-4085/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR3u11ysuI5pnzM_VL9i-NGPJqI9bfLUM-x0796MB7QHfcDkeeTyg-AayRU. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. https://www.uouu.cz/kontrola-kameroveho-systemu-ve-vyrobniprovozovne-cembrit-a-s/ds-4611/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR3UkyFol4SJDDg8AeGOSDFIkNSg_vtgceFoRxplx5kuNHg9hN7OTPMtKww. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

Úřad pro ochranu osobních údajů. https://www.uouu.cz/continental-automotive-czech-republic-s-r-o-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnancu-pri-kontrole-jejich-pracovni-cinnosti/ds-5247/archiv=0&p1=5649?fbclid=IwAR12HQ_1OMPqm2ozbdng81Bu8hbDJCoDdc9DWJ8r3BcudoyZID74q_pQNPg. [online]. [cit. 27. 3. 2020]

3. Seznam použitých právních předpisů

Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Všeobecná deklarace lidských práv

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, vyhlášený vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním Paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 115/2001 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Smlouva o fungování Evropské unie

Listina základních práv Evropské unie

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, v platném znění

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 186/2016 Sb., o hazardních hrách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o poskytování zdravotních služeb, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Státního úřadu pro jadernou bezpečnost č. 361/2016 Sb., o zabezpečení jaderného zařízení a jaderného materiálu, v platném znění

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ze dne 26. května 2009, sp. zn. Pl. ÚS 40/08

Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10

Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14

Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12

Usnesení Ústavního soudu ze dne 24. dubna 2014, sp. zn. III. ÚS 706/14

Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. října 2017, sp. zn. IV. ÚS 2730/17
Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. dubna 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. března 2006 sp. zn. 21 Cdo 811/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2013, sp. zn. 21 Cdo 3038/2013
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. června 2017, sp. zn. 21 Cdo 817/2017
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. května 2018, sp. zn. 21 Cdo 5816/2017
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. listopadu 2009, sp. zn. 1 Afs 60/2009
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2013, sp. zn. 5 As 158/2012
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. února 2015, sp. zn. 1 As 113/2012
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. prosince 2017, sp. zn. 10 As 245/2016
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27. září 2011, sp. zn. 6 Ca 227/2008
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. září 2014, sp. zn. 8 A 182/2010
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. května 2017, sp. zn. 6 A 42/2013
Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 6. září 1978, č. 5029/71, ve věci Klass a další vs. Německo
Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992, č. 13710/88, ve věci Niemietz vs. Německo
Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25. června 1997 ve věci Halford vs. Velká Británie, č. 20605/92
Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 7. dubna 2007, č. 62617/00, ve věci Copland vs. Spojené království
Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, č. 61496/08
Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 28. listopadu 2017, ve věci Antović a Mirković proti Černé Hoře, č. 70838/13
Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 17. října 2019, ve věci López Ribalda a ostatní proti Španělsku, č. 1874/13 a 8567/13
Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. prosince 2014, sp. zn. C-212/13, F. Ryneš proti Úřadu pro ochranu osobních údajů

5. Seznam ostatních zdrojů

Rozhodnutí inspektorátů práce, zasláná autorovi oblastními inspektoráty práce (viz část Příloha)
Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 3. července 2013, č. j. UOOU-00237/13-38

Stanovisko Evropského sboru pro ochranu osobních údajů č. 3/2019, ke zpracování osobních údajů prostřednictvím videozařízení

Stanovisko Pracovní skupiny WP29 č. 4/2007, k pojmu osobní údaje

Stanovisko Pracovní skupiny WP 29 č. 2/2017, ke zpracování osobních údajů na pracovišti

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006 - Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 – Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 3/2009 – Biometrická identifikace nebo autentizace zaměstnanců (ve znění revize z června 2017)

Státní úřad inspekce práce. „Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele“, verze ze srpna 2010 a z března 2019

Osobní a písemné konzultace s JUDr. Jakubem Morávkem, Ph.D., vedoucím této práce

Příloha

Přílohu k této práci tvoří 11 rozhodnutí oblastních inspektorátů práce, která byla autorovi poskytnuta na základě jeho žádosti, kterou oblastním inspektorátům práce zaslal podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Jedná se o 7 rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, 2 rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj a 2 rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj.

Konkrétně se pak jedná o následující rozhodnutí:

- 1) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 30. října 2018, č.j. 26222/10.30/18-3
- 2) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 29. října 2018, č.j. 26148/10.30/18-3
- 3) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 22. ledna 2019, č.j. 1992/10.30/19-4
- 4) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 9. července 2019, č.j. 17922/10.30/19-3
- 5) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 15. srpna 2019, č.j. 20768/10.30/19-3
- 6) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 21. února 2019, č.j. 4925/10.30/19-3
- 7) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 5. září 2019, č.j. 23272/10.30/19-4
- 8) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj ze dne 2. května 2019, č.j. 8041/7.30/19-4
- 9) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj ze dne 12. července 2019, č.j. 16791/7.30/19-4
- 10) Příkaz Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 18. listopadu 2019, č.j. 35022/9.30/19-3
- 11) Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 22. srpna 2019, č.j. 17584/9.30/19-10

Sledování zaměstnanců v rozhodovací praxi inspektorátů práce

Abstrakt

Tato práce se věnuje tématu sledování zaměstnanců ze strany zaměstnavatele. Právní předpisy sledování zaměstnanců připouštějí, avšak silně jej omezují a každý zaměstnavatel tak musí důkladně posoudit, zda podmínky pro jeho zavedení splňuje.

Práce v první řadě uvádí čtenáře do právního rámce problematiky sledování zaměstnanců. Činí tak zmíněním relevantních právních předpisů a kapitolou věnovanou definicím klíčových pojmů, které je potřebné k pochopení tématu sledování zaměstnanců znát, a které jsou náročné na výklad z důvodu jejich neurčitosti, jako jsou pojmy soukromí, sledování, osobní údaj atd.

Následuje podrobný rozbor ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví zákaz používat prostředky zaměstnavatele k osobní potřebě zaměstnanců a umožňuje zaměstnavateli provádět kontrolu dodržování tohoto zákazu. Zkoumán je také vztah prvního a druhého odstavce § 316 zákoníku práce.

Další část popisuje sledování zaměstnanců se zásahem do jejich soukromí, upravené § 316 odst. 2 zákoníku práce. Autor zkoumá, kteří zaměstnavatelé mohou sledování provádět, o jaké důvody je mohou opřít, jakými způsoby a za jakých podmínek jej mohou provádět. Pozornost je věnována otázkám testu proporcionality, rozsahu sledování, souhlasu zaměstnanců se sledováním či plněním informační povinnosti zaměstnavatele.

Autor uvádí též následky porušení právních předpisů upravujících sledování zaměstnanců, které hrozí zaměstnavateli a zaměstnancům. Oba tyto subjekty mohou být z hlediska veřejného práva odpovědné za trestný čin či za přestupek, z hlediska soukromého práva k náhradě škody či nemajetkové újmy. Specifické pro zaměstnavatele jsou procesní dopady neoprávněného sledování, pro zaměstnance pak pracovněprávní odpovědnost spočívající v možnosti skončení pracovního poměru zaměstnavatelem.

Závěrečná část práce se analytickým způsobem věnuje rozboru rozhodnutí orgánů veřejné moci souvisejících se sledováním zaměstnanců, jmenovitě oblastních inspektorátů práce, Úřadu pro ochranu osobních údajů, soudů České republiky a Evropského soudu pro lidská práva. Autor rozhodnutí kriticky hodnotí a zdůrazňuje v nich nalezené nedostatky. Řádné uchopení problematiky stěžuje nízký počet judikatury českých soudů.

Klíčová slova: sledování, inspekce práce, soukromí zaměstnanců

Monitoring of employees in the decision-making practice of Labour inspectories

Abstract

The theme of the thesis is employee monitoring conducted by employers. The applicable law permits the employee monitoring but imposes restrictions to it. Every employer shall consider thoroughly whether he fulfills the conditions required to implement the employee monitoring or not.

The thesis introduces the reader to the legal framework of employee monitoring in the first place. It enlists relevant regulation and defines key terms which are necessary to understand the employee monitoring, such as privacy, surveillance, personal data etc. The key terms are often vague and thus difficult to interpret.

The author then examines the provision of Section 316 Subsection 1 of the Labour Code in-depth. The Section prohibits the employees to use the employer's means for their personal needs. It also authorizes the employer to check compliance with the aforementioned prohibition. The relationship between first and second subsection of Section 316 of the Labour Code is also evaluated.

The next part of the thesis describes employee monitoring which interferes with employees' privacy and which is regulated by Section 316 Subsection 2 of the Labour Code. The author researches which employers may conduct the monitoring, which reasons they must have to implement it and what methods they have to use. As the conditions of the monitoring are concerned, the attention is given to proportionality test, scope of the monitoring, the consent of employees with the monitoring and the employer's obligation to inform the employees about the monitoring.

The author introduces the reader to the consequences of violation of applicable law regulating the employee monitoring, which both the employer and the employee might face. They can be found liable of a crime, a minor offense, or be liable for damages. The employer might also face procedural consequences of illegal monitoring, whereas employee might face labour law liability resulting in termination of the employment relationship by the employer.

The final part of the thesis analyzes the decisions of the public authorities relevant to the employee monitoring, namely decisions of regional labour inspectorates, The Office for Personal Data Protection, courts of the Czech Republic and the European Court of Human Rights. Author critically evaluates the decisions and emphasizes found insufficiencies. The low amount of the decisions of the Czech courts makes the comprehension of the employee monitoring more difficult.

Key words: monitoring, Labour inspectorates, privacy of employees