

Abstrakt

Cílem této práce je podat vyvážený právní výklad problematiky monitoringu zaměstnanců, a to jak z pohledu práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele, tak z pohledu práva zaměstnanců na soukromí. Sledování zaměstnanců je upraveno zejména v ustanovení § 316 odst. 1 až 3 ZP. Pokud ovšem v rámci monitoringu dochází rovněž ke zpracování osobních údajů zaměstnanců, je nezbytné aplikovat též právní úpravu ochrany osobních údajů. V této práci rozlišuji tzv. jednorázovou či nahodilou kontrolu zaměstnanců prováděnou za účelem ověření dodržování zákazu užívání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro jejich osobní potřebu ve smyslu § 316 odst. 1 ZP a soustavný monitoring zaměstnanců dle § 316 odst. 2 ZP. Dále je nutné se zabývat otázkou, zda též dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnanců či nikoli. To znamená, že celkem je v praxi třeba pracovat se čtyřmi typy kontrol/sledování zaměstnanců, z nichž každý má relativně jiný právní režim.

V současné době v oblasti ochrany osobních údajů dochází k největším změnám za posledních více než 20 let; dne 25. května 2018 totiž nabyde účinnosti GDPR. Toto nařízení v plném rozsahu nahradí stávající Směrnici 95/46/ES, která byla do českého práva implementována prostřednictvím ZOOÚ. Osud ZOOÚ není v tuto chvíli zcela jasný; s nejvyšší pravděpodobností však bude zrušen a nahrazen novým zákonem upravujícím pouze dílčí otázky ochrany osobních údajů, jež GDPR svěřuje do kompetence národní právní úpravy. Vzhledem k blížícímu se datu účinnosti GDPR vychází tato práce v oblasti ochrany osobních údajů jak ze ZOOÚ, tak z GDPR.

Tato práce je tematicky rozdělena do tří částí. První část se obecně zabývá zásadami a podmínkami, jež musí zaměstnavatel pro zavedení monitoringu splnit. Jako klíčovou zásadu pro hledání vzájemné rovnováhy práv zaměstnavatele a jeho zaměstnanců je přitom třeba ctít princip proporcionality. Ve druhé části této práce jsou již podrobně rozebrány jednotlivé metody monitoringu včetně dostupné relevantní rozhodovací praxe. U každého z nejčastěji zaváděných sledovacích opatření je zároveň pro ilustraci uvedeno vždy několik návrhů konkrétních scénářů monitoringu. Třetí část této práce se pak zabývá otázkami, jež s monitoringem úzce souvisejí, včetně možnosti zaměstnavatele vyvodit z výsledků monitoringu důsledky pro zaměstnance a možnosti zaměstnance bránit se proti monitoringu.