

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Barbora Pohlová

Kontrola zaměstnanců se zaměřením na monitoring

Bakalářská práce

Olomouc 2021

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Kontrola zaměstnanců se zaměřením na monitoring vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 26.4.2021

.....

podpis

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu této bakalářské práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., a to jak za samotné vedení bakalářské práce, tak i za cenné připomínky, rady a pomoc při zpracování.

Obsah

Úvod.....	5
Vztah zaměstnance a zaměstnavatele.....	9
Monitoring.....	12
Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce při ochraně soukromí zaměstnance.....	13
Ochrana zaměstnance v zákoníku práce.....	16
Jednotlivé způsoby monitoringu.....	17
Sledování elektronické pošty a monitoring služebních telefonů.....	18
Sledování přístupu na internet.....	19
Docházkové systémy.....	20
Kamerové sledování.....	21
Kontrola pomocí GPS.....	22
Postup zaměstnavatele v případě negativního výsledku kontroly.....	23
Napomenutí.....	23
Zrušení nebo odejmutí nenárokové mzdy.....	24
Okamžité zrušení pracovního poměru.....	25
Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	26
Možnosti obrany zaměstnance.....	27
Monitoring a vztah GDPR.....	28
Judikatura.....	31
Bărbulescu versus Rumunsko.....	31
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.....	33
Závěr.....	35
Seznam literatury a zdrojů.....	37
Abstrakt.....	40

Úvod

Pracovní právo je a stále více, stejně jako zbytek společnosti, bude zasaženo rozvojem informačních technologií. Modernizace komunikačních prostředků přináší zaměstnavatelům možnosti, jak zefektivnit, a lépe organizovat práci. S používáním komunikačních prostředků ovšem vzrůstá riziko pro zaměstnavatele, kdy může dojít k úniku informací, či chráněných dat. Proto jsou zaměstnavatelé nuceni přijímat různá bezpečnostní opatření a vykonávat kontrolu nad svými zaměstnanci. Kontrola nebude pro zaměstnavatele nezbytná jen z důvodu ochrany jeho majetku, informací či dat, ale také z důvodu jeho povinnosti dbát na to, aby byli jeho zaměstnanci při výkonu práce chráněni a nebyli vystavováni rizikům, jež by mohla mít nepříznivé následky na jejich zdraví nebo dokonce také životě. Při provádění kontrol je také důležité vymezit hranice tak, aby nedocházelo k neoprávněným zásahům do práva na soukromí zaměstnanců. Cílem práce je přiblížit relevantní právní úpravu, vymezit vybrané druhy způsobu monitoringu a pokusit se najít jeho legální hranice. V práci budou reflektovány právní problémy vznikající mezi právem zaměstnanců na ochranu soukromí, a právem zaměstnavatele na kontrolu zaměstnanců.

Ve své bakalářské práci se věnuji, jak již vyplývá z názvu práce, problematice monitoringu zaměstnanců. Práce je členěna do tří kapitol. Úvodem definuji vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Poté se již zaměřuji na problematiku monitoringu, kdy se pokusím vymezit jeho vybrané způsoby a možné následky v případě, že zaměstnavatel pomocí monitoringu odhalí, že zaměstnanec řádně neplní povinnosti, které mu z pracovněprávního vztahu vyplývají. V této podkapitole budou také vymezeny způsoby, kterými zaměstnanec může bránit, pokud zaměstnavatel nepostupuje v souladu s právními předpisy. Práce bude také pojednávat o vztahu monitoringu a práva zaměstnance na ochranu soukromí. V neposlední řadě zmiňuji relevantní judikaturu, která se dané problematiky týká.

Úvodem práce je také třeba vymezit pojem kontroly a poukázat na odlišnosti kontroly soukromoprávní a veřejnoprávní, jejichž rozdíl spočívá zejména v tom, jaké subjekty kontrolu vykonávají. Dále je vhodné zmínit možnosti kontroly nejen zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů. V práci pak dále budu převážně pojednávat o soukromoprávní kontrole zaměstnanců.

Z důvodu velkého množství pojetí pojmu kontrola není jednoduché jej zcela přesně definovat. Obecně ji lze ale brát jako činnost, při které dochází k šetření, zda se realita dostatečně shoduje s požadovaným stavem. „*Cílem kontrolní činnosti je pak zajištění, aby skutečný stav vykazoval co nejmenší rozdíly oproti stavu, který je požadován. V daném případě se ovšem nejedná o hledání nedostatků, ale nacházení příčin, které způsobují stav, jenž je v rozporu se stavem, který je požadován*“.¹

Soukromoprávní kontrola je vykonávána subjektem práva soukromého a v pracovním právu lze rozlišit kontrolu podle toho, který subjekt kontrole podléhá, zda se jedná o zaměstnance či zaměstnavatele. Subjekty, které mohou provádět kontrolu zaměstnavatele jsou typicky odborové organizace či rady zaměstnanců.² Odborová organizace³ je nadána pravomocí provést u zaměstnavatele kontrolu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž je povinností zaměstnavatele při případné kontrole poskytnout odborové organizaci potřebnou součinnost.⁴

¹ VAŠENDOVÁ, Dominika. *Kontrola zaměstnanců ze strany zaměstnavatele*, Brno 2016. s. 12 Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta

² Tamtéž, s 14

³ Dříve zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce dával odborovým organizacím větší prostor pro kontrolu zaměstnavatele. Odborové organizace měly možnost dohlížet, zda jsou dodržovány všechny pracovněprávní předpisy, a to včetně závazků z kolektivních smluv a dále oplývaly možností ukládat zaměstnavateli povinnosti, kterými jej vedly k dodržování předpisů. Mezi kompetence odborových organizací patřil na příklad zákaz prací přesčas či prací v noci, která by ohrožovala zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Daná ustanovení, jak již bylo zmíněno, nyní nejsou v účinnosti a byla zrušena Ústavním soudem nálezem sp. zn. Pl. ÚS. 83/06. Ústavní soud v daném případě shledal, že ustanovení narušují vyváženost vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jakož i rovnost smluvních stran kolektivní smlouvy a uvedl, že kontrola dodržování právních norem je typickou činností státu a v daném případě nevidí v přenesení této kompetence na odborové organizace žádný rozumný důvod. viz. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H: Beck, 2019. Velké komentáře. strana 1278-1280

⁴ HŮRKA, Petr, In. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). strana 586

Zákoník práce uvádí, jakým způsobem může zaměstnavatel provádět kontrolu nad svými zaměstnanci. Pravděpodobně nejčastěji bude kontrola zaměstnanců prováděna v souvislosti s ochranou majetku zaměstnavatele⁵, dále pak může zaměstnavatel kontrolovat dodržování dočasné pracovní neschopnosti, či jak zaměstnanci nakládají s jeho výrobními nebo pracovními prostředky⁶.

Veřejnoprávní kontrolu vykonávají subjekty veřejného práva, které mají k dispozici různé sankční prostředky. V oblasti pracovního práva se bude jednat zejména o inspekci práce či Úřad pro ochranu osobních údajů.⁷ Veřejnoprávní kontrolu lze pak rozlišovat na kontrolu vykonávanou samotnou veřejnou správou a kontrolu, která je prováděna subjekty stojícími mimo veřejnou správu. Kontrola, která je vykonávána samotnou veřejnou správou lze dále dělit na kontrolu vnitřní a vnější. Subjekty, jež vykonávají kontrolu mimo veřejnou správu mohou na příklad být Ústavní soud či Parlament.⁸

V případě kontroly zaměstnavatele se pak bude jednat o kontrolu vnější, která je upravena ve zvláštních předpisech, jakými jsou na příklad zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce či zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.⁹

⁵ Zákoník práce obsahuje možnost zaměstnavatele kontrolovat věci, které k němu jeho zaměstnanci vnášejí, a které od něj naopak vynášejí, případně může provést také prohlídku samotného zaměstnance. Kontrola či prohlídka nemusí být provedena pouze samotným zaměstnavatelem, místo něj ji mohou vykonávat jiní zaměstnanci nebo bezpečnostní agentura, která je k této činnosti oprávněna smlouvou uzavřenou se zaměstnavatelem viz HŮRKA, Petr, In. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR) strana 586

⁶ Aby se předešlo možnému vzniku škod je oprávněním zaměstnavatele provádět kontrolu nad tím, jak zaměstnanci užívají jeho výrobních a pracovních prostředků včetně výpočetních a telekomunikačních zařízení. Je povinností zaměstnance sdělit zaměstnavateli informace o jeho osobě, které s výkonem práce souvisí. Tyto informace jsou limitovány právem na soukromí, které je pro zaměstnavatele hranicí při provádění daných kontrol. Ty mohou být prováděny formou otevřeného sledování, odposlechu, záznamu hovorů, či sledováním stránek, které zaměstnanec v pracovní době navštěvuje a jaké množství času na nich tráví. Dále se může jednat o sledování služebního vozidla prostřednictvím GPS nebo nahlížení do elektronické pošty. Dříve, než ke kontrole dojde musí o ní být zaměstnanci předem informováni a dále musí vědět, v jakém rozsahu kontrola proběhne a jakým způsobem bude provedena, přičemž je zaměstnavatel povinen ji provádět přiměřeným způsobem. Zaměstnanec se sebeomezením při výkonu práva na soukromí uděluje souhlas, který je platný pouze v případě, že mu nehrozí žádný postih ze strany zaměstnavatele, pokud se rozhodne s omezením nesouhlasit. viz BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H: Beck, 2019. Velké komentáře. strana 1241-1243

⁷ VAŠENDOVÁ, Dominika. *Kontrola zaměstnanců ze strany zaměstnavatele*, Brno 2016. s. 13 Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta

⁸ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 3., aktualiz. a upr. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. strana 228

⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H: Beck, 2019. Velké komentáře. strana 1282–1283

Významnými zdroji pro zpracování práce byly zákony, především pak zákoník práce a komentovaná literatura k němu. Neméně důležitými prameny byly také odborné publikace, zabývající se problematikou pracovního práva a dále judikatura upravující pracovněprávní vztahy, zejména v oblasti monitoringu zaměstnanců.

Při zpracování bakalářské práce byly využity zejména metody popisu, analýzy a srovnání.

Vztah zaměstnance a zaměstnavatele

Samotný zákoník práce definici pracovněprávního vztahu nenabízí, nalezneme ji ovšem v odborné literatuře. „*Pracovněprávní vztahy jsou právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces, tyto subjekty jsou pak nositelé vzájemných subjektivních práv a povinností.*“¹⁰

Mimo vztahů, které vznikají na úseku zaměstnanosti a vztahů, které jsou kontrolní povahy můžeme za pracovněprávní vztahy považovat vztahy závazkové, tedy takové, kdy jednomu subjektu vzniká subjektivní právo vůči subjektu druhému a naopak. Pracovněprávní vztahy lze pak definovat dle prvků, za které považujeme subjekty, obsah a objekt.¹¹ Obsah pracovněprávních vztahů tvoří práva a povinnosti subjektů a v daném případě se jedná o složitější vztahy, kdy každému ze subjektů náleží řada subjektivních práv i řada subjektivních povinností. Jde na příklad o povinnost zaměstnance pro zaměstnavatele vykonávat přidělenou práci, a naopak o právo zaměstnavatele určitou práci po zaměstnanci požadovat či udělovat zaměstnanci pokyny nebo o právo zaměstnance požadovat mzdu, a naopak povinnosti zaměstnavatele vyplatit mzdu za práci, kterou pro něj zaměstnanec vykonal. V neposlední řadě vzniká zaměstnanci povinnosti být vůči svému zaměstnavateli loajální, kdy se tato loajalita projevuje především v jeho mlčenlivosti a diskrétnosti související s výkonem práce, naproti tomu vzniká zaměstnavateli povinnosti o své zaměstnance pečovat a ochránit jejich zdraví a bezpečnost při výkonu jejich práce.¹² Za objekt pracovněprávních vztahů se považuje chování účastníků, tedy účel, za jakým do právních vztahů vstupují.¹³

Za subjekty pracovněprávních vztahů považujeme takové subjekty, jež mohou být nositeli vzájemných práv a povinností, tedy mají právní osobnost, a považujeme za ně jak fyzické, tak právnické osoby.¹⁴ V pracovněprávních vztazích se úprava právní osobnosti neliší od úpravy uvedené v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Definici zaměstnavatele pak nalezneme v § 7 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, kdy je za zaměstnavatele považována „*osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“.¹⁵ Dalším ze subjektů pracovněprávního vztahu je zaměstnanec,

¹⁰GALVAS. Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. strana 106

¹¹ Tamtéž

¹² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk. strana 75-76

¹³ GALVAS. Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. strana 106

¹⁴ Tamtéž, strana 106

¹⁵ zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kterým, na rozdíl od zaměstnavatele, může být pouze osoba fyzická a nikoli právnická.¹⁶ Stejně jako definici zaměstnavatele obsahuje zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce také definici zaměstnance, a jde o „fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním poměru.“¹⁷

Jak již bylo zmíněno, pracovněprávní vztah je vztahem závazkovým a jednou ze stěžejních povinností zaměstnance je loajalita zaměstnance vůči svému zaměstnavateli. Povinnost loajality zaměstnance lze dovodit z § 301 písm. d zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce, kdy je na zaměstnance kladen požadavek „*nejednat v rozporu se zájmy zaměstnavatele.*“¹⁸ Z tohoto ustanovení tedy vyplývá povinnost zaměstnance hájit při plnění pracovních úkolů zájmy zaměstnavatele a obecně vystupovat v jeho prospěch. Tuto povinnost lze pak také dovodit i mimo samotný výkon práce. Jestliže zaměstnanec tuto povinnost poruší může dojít k rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.¹⁹ Loajalita se pak projevuje na příklad v podobě tzv. zákazu konkurence, jež upravuje zákoník práce. Podstata ustanovení spočívá v tom, že je povinností zaměstnance získat přechodí písemný souhlas zaměstnavatele, pokud plánuje vykonávat činnost, která je shodná s činností zaměstnavatele. Souhlas se pak vztahuje jak na výkon závislé činnosti, tak na výkon činnosti samostatné. Toto pravidlo tzv. zákazu konkurence se pak vztahuje nejen zaměstnance v pracovním poměru, ale také na zaměstnance, jež pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁰ Povinnost loajality zaměstnance lze spatřovat také v ustanovení § 249 zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce, ze kterého vyplývá povinnost zaměstnance „*počínat si tak, aby neodcházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani bezdůvodnému obohacení*“, dále je povinen zakročit nebo upozornit nadřízeného vedoucího, pokud zaměstnavateli hrozí škoda či nemajetková újma.²¹ Jedná se tedy o prevenční povinnosti zaměstnanců, které lze rozdělit na obecnou prevenční povinnost, vznik povinnosti zakročit a oznamovací povinnost. Obecná prevenční povinnost je povinností, která má trvat

¹⁶ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H: Beck, 2019. Velké komentáře. strana 63-65

¹⁷ zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹ HŮRKA, Petr. In. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). [online]. [cit. 17. dubna 2021] Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>

²⁰ Tamtéž

²¹ zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

v průběhu celého pracovního poměru, naopak povinnost zakročit a oznamovací povinnost až v případech, kdy vznik škody či nemajetkové újmy reálně hrozí.²²

Zaměstnavatel má tedy možnost na pracovišti využít monitoringu, aby kontroloval, zda jeho zaměstnanci vykonávají svoji práci loajálně, tedy že nejednají v rozporu s jeho zájmy.

²² NOVOTNÝ, Zdeněk. In. PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [online]. [cit. 17. dubna 2021] Dostupné z: <<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>>

Monitoring

V této části práce se budu věnovat podrobněji formám monitoringu zaměstnance, podmínkám, za jakých může zaměstnavatel monitoring zaměstnanců provádět, dále pak ochraně soukromí zaměstnance a v neposlední řadě také možným postupům zaměstnavatele v případě, že pomocí monitoringu odhalí zaměstnancovy nedostatky.

Při výkonu monitoringu dochází ke kolizi ústavně zaručených práv zaměstnanců na ochranu soukromí a zájmu zaměstnavatele na tom, aby zaměstnanci odváděli efektivní práci, a aby nedocházelo k poškození majetku zaměstnavatele.²³ Monitoring lze chápat jako formu kontroly, kterou může zaměstnavatel provádět a zpravidla při něm bude docházet ke zpracování osobních údajů o zaměstnancích.

Závislou práci je třeba vykonávat na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.²⁴ Je tedy žádoucí, aby měl zaměstnavatel možnost kontrolovat, jak zaměstnanci při výkonu práce nakládají s jeho majetkem. Prováděná kontrola musí být ovšem přiměřená a zasahovat do práva na soukromí zaměstnance jen v rozsahu, který je nezbytný k výkonu práce či ochraně majetku zaměstnavatele. Monitorovat zaměstnance je možné jen po předchozím oznámení a jen za předpokladu, že je to důležité k ochraně zdraví osob nebo zaměstnavatelova majetku.²⁵

²³ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. Praktická právnická příručka. strana 128

²⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

²⁵ HŮRKA, Petr, In. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). [online]. [cit. 14. ledna 2021] Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>

Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce při ochraně soukromí zaměstnance

Zpočátku by bylo vhodné vymezit vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce.²⁶ Pracovní právo je relativně samostatným právním odvětvím českého právního řádu, které definuje společenské vztahy, které vznikají v souvislosti s výkonem práce. Relativní samostatnost pracovního práva se projevuje ve vztahu subsidiarity mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce,²⁷ kdy v případě, že zákoník práce výslovně nevylučuje užití nového občanského zákoníku, nebo pokud zákoník práce danou úpravu neobsahuje, lze subsidiárně použít ustanovení nového občanského zákoníku za předpokladu, že nebude odporovat principům pracovního práva.²⁸

Ochranou osobnosti se občanský zákoník zabývá hned v několika svých ustanoveních. První z nich nalezneme již v úvodních ustanoveních konkrétně tedy v § 3 odst.2 písm. a, který říká „každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti důstojnosti a soukromí.“²⁹ Tato zásada má své ústavní zakotvení v několika člancích Listiny základních práv a svobod. Nový občanský zákoník se pak podrobněji zabývá ochranou osobnosti v § 77 a následujících.³⁰

Ustanovení §81 ve svém prvním odstavci uvádí, že „chráněna je osobnost člověka včetně jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého.“³¹ Jeho druhý odstavec pak říká, že „ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.“³²

²⁶ Dříve byl vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce definován jako vztah delegace, tedy že občanského zákoníku mohlo být použito pouze v případě, pokud na něj zákoník práce výslovně odkazoval. Tento vztah ovšem Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 zrušil a vztah delegace byl nahrazen již zmiňovaným vztahem subsidiarity. *nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2006, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 199*

²⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015.. strana 47-48

²⁸ PICHRT, Jan. In. PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [online]. [cit.14. ledna 2021] Dostupné z: < <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0> >

²⁹ zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ MLEZER, Filip. TĚGL, Petr. In. MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. §1-117. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. strana 83

³¹ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³² Tamtéž

Nový občanský zákoník v ustanovení § 84 obsahuje kritérium, jakým způsobem je možné zachycovat podobu jiného člověka, tedy „zachytit jakýmkoli způsobem podobu člověka tak, aby podle zobrazení bylo možné určit jeho totožnost, je možné jen s jeho svolením.“³³ Tato úprava tedy bude klíčová pro zaměstnance v případě, že se zaměstnavatel rozhodne užívat na pracovišti kamerový systém. Koncepce nového občanského zákoníku je tedy založena na principu svolení, přičemž pro udělení souhlasu není předepsána žádná forma a může k němu dojít i konkludentním jednáním.³⁴

Neméně důležitým je dále ustanovení § 86, které říká „nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod. Zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit. Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy.“³⁵ Zákon v citovaném ustanovení užívá výrazu „soukromé prostory“, aby zajistil ochranu osob proti narušení soukromí nejen v místech, kde bude dotčená osoba bydlet, ale také v prostorách, kde bude člověk vykonávat svou obvyklou profesi.³⁶ V této souvislosti lze na příklad zmínit rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva, které konstatuje, že také prohlídka advokátní kanceláře je zásahem do práva na soukromí.³⁷ Základním předpokladem je tedy souhlas člověka. Ovšem i v případě udělení souhlasu má dotčený subjekt díky ustanovení § 87 možnost svůj souhlas odvolat, a to i za předpokladu, že byl tento souhlas ujednán jako neodvolatelný.³⁸

Primárně je tedy kladen důraz na ochranu osobnostních práv člověka a je nutné pečlivě promyslet, zda povaha práv nebo zájmů, jejichž výkon či ochranu toto ustanovení umožňuje, je tak významná, aby ospravedlnila zásah do osobnostního práva člověka.³⁹

³³ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ DOLEŽAL, Tomáš. In. MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. §1-117. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. -1. strana 547

³⁵ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³⁶ DOLEŽAL, Tomáš. In. MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. §1-117. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. strana 554

³⁷ HAJÍČKOVÁ, Kamila a kol. *Problematika domovních prohlídek advokátních kanceláří ve světle evropské judikatury*, Bulletin advokacie č. 4 ze dne 22. 4. 2014, strana 19

³⁸ DOLEŽAL, Tomáš. In. MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. §1-117. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. strana 565

³⁹ Tamtéž, strana 560

Ustanovení § 82 zakotvuje právo člověka, jehož osobnost byla dotčena, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn následek. Právní úprava ochrany osobnosti a osoby člověka má působit především preventivně, tak, aby k zásahům do osobnostních práv člověka nedocházelo a pokud se tak stane, aby následně toto jednání bylo dostatečně sankcionováno, případně může dojít ze strany subjektu, který do práva na soukromí zasáhl ke kompenzaci či satisfakci. Aby se jednalo o soukromoprávní delikt musí být splněny následující podmínky:

1. Zásah musí být neoprávněný, bude tedy v rozporu s právním řádem a je irelevantní, zda bude spočívat v aktivním nebo pasivním jednání
2. Způsobilst zásahu ohrozit nebo porušit osobnostní právo člověka
3. Příčinná souvislost mezi zásahem a ohrožením či porušením osobnostního práva
4. Způsobilst zásahu vyvolat nemajetkovou újmu
5. Odpovědnost za zásah nevyžaduje zavinění, tedy nemusí zde být existence úmyslu či nedbalosti⁴⁰

Jak již bylo zmíněno, ochrana osobnosti samozřejmě není absolutní a existují předpoklady, za kterých lze do tohoto práva zasáhnout. Zásah ovšem musí být proveden přiměřeným způsobem a nesmí být v rozporu se zájmy člověka. Mezi důvody vylučující neoprávněnost takového zásahu patří souhlas oprávněného, dovolení zákonem, plnění právní povinnosti a výkon jiného subjektivního práva. Pro oblast pracovního práva pak bude stěžejní souhlas oprávněného, a tedy v případě, že dotčený svolí k zásahu do práva na ochranu osobnosti, nebude se jednat o protiprávní zásah. Zde je ovšem subjekt omezen a svolení nebude moci udělit k úkonům, které by způsobovaly závažnou újmu při zásahu do integrity člověka, či byly v rozporu s dobrými mravy nebo oprávněnými zájmy jiných osob⁴¹

Za předpokladu, že se nebude jednat o některou z okolností, která by vylučovala neoprávněnost zásahu a dojde k zásahu do práva na ochranu osobnosti, má subjekt, jehož právo bylo porušeno, několik nároků, kterými se proti neoprávněnému zásahu může bránit. Mezi tyto nároky patří:

⁴⁰DOLEŽAL, Tomáš, In. MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. §1-117. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. strana 524-528

⁴¹ Tamtéž, strana 529

1. Nárok zápůrčí – znamená možnost dotčeného subjektu požadovat, aby se osoba, která do jeho práva na ochranu osobnosti zasahuje, zdržela daného jednání, kterým jeho právo ohrožuje nebo narušuje
2. Nárok odstraňovací – tento nárok spočívá v odstranění závadného stavu a obnovení stavu původního
3. Nárok určovací – směřuje k rozhodnutí, jestli určitým skutkem bylo právo na ochranu osobnosti porušeno nebo ohroženo ⁴²

Ochrana zaměstnance v zákoníku práce

Stěžejním ustanovením, které poskytuje zaměstnancům ochranu je ustanovení § 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Odstavec první citovaného ustanovení stanovuje povinnost zaměstnanců pro svoji osobní potřebu neužívat bez předchozího souhlasu zaměstnavatele výrobní a pracovní prostředky, včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Tento zákaz je pak zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.⁴³ Pojem přiměřený způsob lze chápat tak, že zaměstnavatel může soukromí zaměstnance narušovat jen v rozsahu, který je nezbytný pro výkon práce či ochranu majetku zaměstnavatele. Monitorovat zaměstnance je tedy možné jen s jeho předchozím souhlasem, přičemž kamerový systém by měl být směřován na majetek zaměstnavatele nikoli na samotného zaměstnance. Dalším předpokladem je, že by měl být monitoring přítomen pouze na pracovišti a nikoli na příklad v prostorách, které jsou určeny pro odpočinek zaměstnanců.⁴⁴

Ve druhém odstavci je uvedeno, že „*zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnanců na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance*

⁴² DOLEŽAL, Tomáš. In. MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. §1-117. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. strana 533

⁴³ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ HŮRKA, Petr. In. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). [online]. [cit. 17. dubna 2021] Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>

*otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole elektronických zásilek adresovaných zaměstnanci.*⁴⁵ Zákoník práce dále blíže nevymezuje pojem závažný důvod a zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele. Za závažný důvod lze považovat „ochranu a zdraví zaměstnance, zaměstnavatele, spoluzaměstnanců a jiných osob, které se v kontrolovaném prostoru zdržují.“⁴⁶ Zvláštní povahou činnosti, chápeme takovou, při které je zavedení kontrolních mechanismů důvodné.⁴⁷ Činnost zaměstnavatele je možné chápat v širším a užším smyslu. V širším smyslu se bude jednat o činnost, která je vymezena živnostenským oprávněním či obecně povahou činnosti. Součástí širší činnosti jsou činnosti užší, které se vztahují jen na určitou oblast činnosti zaměstnavatele. Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti lze tedy užít jen pro činnost zaměstnavatele v užším smyslu.⁴⁸ Pod termín „zvláštní povaha činnosti“, také můžeme dle názoru Úřadu inspekce práce považovat na příklad výkon zaměstnání v oblasti vězeňské služby, na pokladnách bank či na policejních služebnách.⁴⁹ Vymezení pojmu „soukromí zaměstnance“ pak můžeme nalézt na příklad ve stanovisku Úřadu pro ochranu osobních údajů, které uvádí, že „*soukromí můžeme stručně popsat jako osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.*“⁵⁰

Jednotlivé způsoby monitoringu

V této kapitole se budu věnovat vybraným způsobům, jakými má zaměstnavatel možnost své zaměstnance monitorovat.

Zaměstnanci zpravidla vnímají monitoring jako negativní činnost ze strany zaměstnavatele. Ne vždy ovšem půjde jen o ochranu zájmů zaměstnavatele. Někteří zaměstnanci jsou při výkonu své práce vystaveni různým nebezpečným vlivům, jako jsou na příklad působení radioaktivního záření, chemikálií či extrémního chladu nebo naopak extrémního tepla. V takovýchto případech má monitorování zaměstnanců velký význam pro

⁴⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ JOUZA, Ladislav. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*, Bulletin advokacie č. 6, ze dne 20.6.2014, strana 26

⁴⁷ Tamtéž

⁴⁸ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha Wolter Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR).. strana 403

⁴⁹ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7400-453-7. strana 229

⁵⁰ Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009, o ochraně soukromí při zpracování osobních údajů.

zajištění bezpečnosti práce na pracovišti. Hraje tedy nemalou roli při ochraně zdraví nebo dokonce života monitorovaných zaměstnanců. Další oblastí, ve které je monitoring důležitý, bude na příklad u pracovníků různých složek záchranného systému za situace, kdy zaměstnanci přijímají telefonáty ze strany veřejnosti, a to mnohdy v nepříznivých podmínkách, kterými může být na příklad časový stres, a jedině záznam takového hovoru může sloužit ke zpětnému prověření situace, či posloužit jako důkaz, zda situace byla řešena správně, nebo naopak, zda došlo k nějakému pochybení.⁵¹

Sledování elektronické pošty a monitoring služebních telefonů

Za předpokladu, že se zaměstnavatel rozhodne kontrolovat elektronickou poštu svých zaměstnanců, není v jeho pravomoci zabývat se obsahem zpráv svých zaměstnanců. Zaměstnavatel má pouze možnost sledovat počty došlých a odeslaných emailů, a to včetně hlavičky, aby bylo zřejmé, kdo je autorem emailu a od koho email přišel.

Přestože bude emailová adresa patřit zaměstnavateli, tak pokud se bude skládat ze jména a příjmení zaměstnance, bude se jednat o osobní údaj, a proto je při zásahu nezbytné dodržovat zákonem stanovené předpoklady při ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel bude tedy oprávněn otevřít zaměstnancův email pouze ve výjimečných situacích, zejména v souvislosti s ochranou svých práv. Taková situace může nastat na příklad při dlouhodobější pracovní neschopnosti zaměstnance, kdy by, pokud by nedošlo k vyřízení korespondence mohl zaměstnavatel utrpět újmu na svých, zejména majetkových, právech.⁵²

Zaměstnavatel má také možnost monitorovat své zaměstnance, pokud je zaměstnanci k výkonu práce svěřen služební telefon, anebo pokud ke své práci využívá pevné linky.⁵³ Ohledně této problematiky se pak Ústavní soud vyjádřil, že se ochrana listovního tajemství, zakotvená v čl. 13 Listiny základních práv a svobod, nebude vztahovat na zprávy podávané telefonem při výkonu činnosti, která je svojí povahou činností pracovní.⁵⁴ Zjišťování, kam zaměstnanec ze služebního telefonu volal, kdy se hovor uskutečnil a jak byl, dlouhý bude tedy z právního hlediska možné⁵⁵ a zaměstnavatel má tímto způsobem možnost chránit svůj majetek. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem by měla, ještě předtím, než monitoringu služebního telefonu dojde vzniknout určitá domluva, zda má zaměstnanec možnost služební

⁵¹VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců. V Praze: C.H.Beck, 2013. Beckova edice ABC strana 101-102

⁵²Tamtéž, strana 106

⁵³ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. Praktická právní příručka. strana 139

⁵⁴ Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 452/09 ze dne 31. března 2009

⁵⁵ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. strana 130

telefon využívat také k soukromým hovorům či nikoli. A pokud je zde zaměstnavatelův souhlas s využitím služebního telefonu pro soukromé účely, měl by být zaměstnanci sdělen limit, který by při svých soukromých hovorech neměl překročit.

Jestliže ovšem zaměstnanec tento limit překročí, je pak jeho povinností strpět jednání zaměstnavatele, které bude spočívat ve zjištění počtu a délky soukromých hovorů, které byly vykonány nad stanovený limit.⁵⁶ Další možností, jak zaměstnavatel zajistí, aby nebyly jeho prostředky čerpány k soukromým hovorům zaměstnanců, může být stanovení povinnosti označit soukromý hovor určitým způsobem, ještě, než k vytočení čísla dojde (na příklad označení soukromého hovoru hvězdičkou).⁵⁷

Sledování přístupu na internet

Primárně by měl zaměstnavatel využít různých jiných opatření a prostředků, než je monitoring, aby zaměstnancům zamezil přístup na stránky, kterých k výkonu práce není třeba. V ideálním případě by měla být pravidla pro práci s internetem vymezena ve vnitřním předpise na příklad v pracovním řádu. Zaměstnavatel má také možnost blokovat stránky, které k výkonu práce zaměstnanec nepotřebuje. Pokud ovšem není předem jasné, jaké webové stránky bude zaměstnanec k výkonu své práce potřebovat navštěvovat a nebude možné předem vymežit rozsah blokových stránek bude vhodnější využít monitoringu.⁵⁸

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne své zaměstnance kontrolovat pomocí monitoringu, je pak nezbytné zaměstnance o monitoringu informovat a také zaměstnanci objasnit principy monitorování. Taková forma kontroly by pak neměla vést k nerovnému zacházení se zaměstnanci a stanovená pravidla by měla odrážet realitu.⁵⁹ Jestliže zaměstnavatel zjistí, že jeho zaměstnanec využívá internetové stránky v pracovní době neefektivně a neekonomicky, může pak přistoupit ke zpracování osobních údajů, kterými budou datum, hodina, délka přístupu na webové stránky a míra aktivity na nich. Tímto způsobem bude zaměstnavatel realizovat své právo kontrolovat zaměstnance, jestli dodržuje a plní povinnosti, které mu vyplývají z pracovněprávního vztahu.⁶⁰

⁵⁶ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. strana 130

⁵⁷ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. Praktická právní příručka. strana 139

⁵⁸ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolter Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). strana 404

⁵⁹ Stanovisko ÚOOÚ 9/2009 o ochraně soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště, únor 2009, strana 5

⁶⁰ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolter Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). strana 405

Docházkové systémy

Mezi povinnosti zaměstnavatele patří vedení přehledu pracovní doby u svých zaměstnanců.⁶¹ Tato povinnost pro zaměstnavatele vyplývá z ustanovení § 96 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.⁶²

Kontrola formou docházkového systému může probíhat různými způsoby, kterými jsou na příklad tzv. „píchačky“⁶³, případně lze docházku kontrolovat pomocí biometrických údajů. Klasickými biometrickými údaji bude na příklad otisk prstu.⁶⁴ Využití otisků prstů, umožňuje přímou identifikaci subjektu. Otisk prstu pak chápeme jako zpracování citlivého osobního údaje a každý subjekt má povinnost dát svůj výslovný souhlas k pořízení prvotního vstupního otisku prstu. Při využití systému kontroly pomocí otisků prstů je důležité aplikovat princip proporcionality, kdy s tímto systémem se pravděpodobně nesetkáme v běžném výrobním podniku.⁶⁵ Tzv. „píchačky“ jsou ovšem již poměrně zastaralým způsobem kontroly docházky zaměstnanců a kontrola pomocí biometrických údajů bude využívána spíše výjimečně, na příklad při vstupu do laboratoří, a nikoli, jak již bylo zmíněno, v klasickém výrobním podniku.

Další možností, kterou zaměstnavatel má, je pak využití elektronického zařízení pro evidenci příchodů a odchodů, kdy je příchod a odchod zaměstnance zaznamenáván pomocí zařízení, které by se mělo nacházet u vstupu na pracoviště.⁶⁶

⁶¹ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC.. strana 119

⁶² zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC.. strana 119

⁶⁴ ZÚNOVÁ, Petra. *Monitoring zaměstnanců a jeho metody*. Praha 2017. s. 108 Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta

⁶⁵ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC.. strana 119-120

⁶⁶ FIALA, Vladimír. *Docházkový systém*. Pardubice 2018, s. 20 Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta elektrotechniky a informatiky

Kamerové sledování

Kamerové sledování můžeme rozdělit na sledování bez pořizování záznamu a systém se záznamovým zařízením.

V případě kamerového sledování bez pořízení záznamu se nebude jednat o zpracování osobních údajů. Kamerové systémy, které nepořizují záznam nejsou zaměstnavateli příliš využívány, a to z důvodu, že kamerový záznam je vnímán jako zásadní důkazní prostředek⁶⁷

V případě kamerového systému, který již záznam pořizuje, se jedná o legální prostředek ochrany veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti, předcházení, odhalování a vyhledávání trestné činnosti, ochrany života, zdraví a v neposlední řadě také majetku. Kamerového systému mohou zaměstnavatelé na pracovištích využívat, pokud sledovaného účelu nelze dosáhnout jiným způsobem. Ke zpracování osobních údajů o zaměstnanci pak dochází za předpokladu, že lze na kamerovém záznamu dotčenou osobu identifikovat. Není právem zaměstnavatele umístit zařízení, které umožňuje kamerový záznam, do citlivých prostor, tedy do míst, kde dochází na příklad k převlékání zaměstnanců.⁶⁸

Kamerové systémy, jež záznam uchovávají, se dále mohou lišit podle doby, po kterou záznam uchovávají. V některých systémech zůstává záznam pouze několik hodin v jiných zase několik dní. Systém, který si záznam uchová několik hodin, mohou zaměstnavatelé využít na příklad v laboratořích, aby se ujistili, že zaměstnanci dodržují všechna bezpečnostní a hygienická opatření. V případě, že nedojde během pracovního dne k porušení pravidel nebo třeba k úrazu zaměstnance, tak je takový záznam na konci dne automaticky vymazán. Pokud by ovšem k nějakému porušení pravidel či úrazu došlo, pak bude záznam, jakožto důkazní prostředek, existovat delší dobu. Dalším druhem systému je již zmíněný systém, který záznam uchovává po několik dnů. Takového systému může využít na příklad zaměstnavatel, který provozuje zásilkovou službu. V tomto případě je záznam pořizován z důvodu ochrany majetku a bude sloužit jako významný důkaz při případné reklamaci doručené zásilky. Zaměstnavatel má tedy díky záznamu možnost zjistit, jakým způsobem zaměstnanci s balíčky nakládají a v případě, že by snad došlo k vykradení zásilky, je pak jeho povinností záznam odevzdat Polici ČR. Pokud k žádnému problému nedojde, bude záznam po uplynutí 72 hodin,

⁶⁷VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. strana 122 - 124

⁶⁸ Tamtéž, strana 125-129

tedy po třech dnech smazán. Jestliže ale bude zjištěno pochybení zaměstnance měl by být záznam uchován po dobu dvou týdnů a zaměstnanec o svých nedostatcích informován.⁶⁹

Kontrola pomocí GPS

GPS neboli Global Positioning System je družicovým radionavigačním systémem, který provozuje armáda Spojených států amerických. Tento systém je pak dostupný také civilním uživatelům.⁷⁰ Jeho pomocí je tedy možné zjistit polohu, čas a případně také rychlost pohybu.⁷¹ Zaměstnavatelé by měli monitoring svých zaměstnanců pomocí GPS využívat jen za předpokladu, že je zde pro to legitimní cíl, jehož nelze dosáhnout jinak. Nemělo by také docházet k neustálému sledování zaměstnance. Zaměstnavatel by měl zajistit, aby nedocházelo k porušení práva na soukromí a ochrany osobních údajů jeho zaměstnanců v důsledku využívání systému GPS. Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne využít tohoto způsobu monitoringu měl by tak činit v souladu se zásadou minimalizace a proporcionality.⁷²

V oblasti pracovního práva se s GPS zařízením nejčastěji setkáme za předpokladu, že zaměstnanec při výkonu práce užívá služební automobil. Pokud se zaměstnavatel rozhodne GPS využít, není k tomu souhlas zaměstnance nutný, měl by však být předem informován, že jemu svěřené vozidlo bude tímto způsobem monitorováno. Systém je ze strany zaměstnavatelů využíván na příklad z důvodu kontroly využití a vytížení automobilu v pracovní době či optimalizace jízdní trasy. V praxi je běžné, že zaměstnanci služební automobil využívají nejen v pracovní době, nýbrž také pro soukromé účely. Zaměstnanec by tak měl užívání automobilu zvážit v případě, že GPS není technicky možné vyřadit z provozu v době konání soukromé cesty. Nicméně pokud i přesto, že zaměstnavatel bude vědět, kde se jeho zaměstnanec nachází mimo pracovní dobu, nemá oprávnění tyto údaje nějakým způsobem dále zpracovávat.⁷³ Naopak, pokud bude vypnutí GPS možné, měl by být zaměstnanec ze strany zaměstnavatele výslovně upozorněn, že je jeho povinností, v případě konání soukromé jízdy, přepnout ze služebního režimu na režim soukromý. Pokud je zaměstnanci svěřeno služební vozidlo, které je užíváno pro dálkové trasy, typicky se bude jednat o situaci, kdy bude zaměstnavatel vysílat své zaměstnance na pravidelné pracovní cesty

⁶⁹ ZŮNOVÁ, Petra. Monitoring zaměstnanců a jeho metody. Praha 2017. s. 87-88 Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta

⁷⁰ RAPANT, Petr. *Družicové polohové systémy*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2002. ISBN 80-248-0124-8. strana 27

⁷¹ Tamtéž, strana 55

⁷² Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member states on the processing of personal data in the context of employment, art. 16

⁷³ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. strana 198-199

do své pobočky v zahraničí, tak zde již zaměstnanec vozidlo k soukromým jízdám využít nesmí.⁷⁴

Postup zaměstnavatele v případě negativního výsledku kontroly

V této podkapitole se budu věnovat několika vybraným možnostem, jakými může zaměstnavatel řešit situaci, kdy pomocí monitoringu odhalí, že zaměstnanci neplní své pracovní povinnosti řádně.

Kontrola, kterou zaměstnavatel nad svými zaměstnanci provádí, by měla mít prevenční charakter, jehož úkolem je vytvářet harmonické vztahy na pracovišti. Pomocí kontroly tak zaměstnavatel bude předcházet vzniku škod na zdraví a majetku.⁷⁵ Jejím primárním cílem tedy není za odhalené nedostatky zaměstnance trestat, nýbrž zjistit, kde má zaměstnanec nedostatky, a poučit jej o nich tak, aby pracovní proces mohl probíhat v souladu s právními předpisy.⁷⁶

Napomenutí

V případě, že zaměstnavatel zjistí pochybení na straně zaměstnance, může k nápravě zaměstnance využít napomenutí. Jedná se o nejmírnější způsob řešení, pokud jsou na straně zaměstnance zjištěny určité nedostatky. Napomenout zaměstnance je možné písemně i ústně, přičemž by napomenutí mělo obsahovat sdělení, čeho se zaměstnanec dopustil a kdy k takovému jednání došlo. Napomenutí by zaměstnavatelé měli využívat spíše při menších prohřešcích zaměstnanců, kterými může být na příklad dřívější odchod z pracoviště. Zaměstnanec by měl být také upozorněn, že v případě, že bude porušovat své pracovní povinnosti, může zaměstnavatel využít tvrdších sankcí.⁷⁷

Napomenutí je sice pro zaměstnance nejmírnějším postihem, nicméně neměl by je brát na lehkou váhu. Za předpokladu, že zaměstnanec obdrží napomenutí opakovaně, je pak zaměstnavatel za splnění určitých podmínek oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g zákoníku práce. Pokud tedy bude zaměstnanec opakovaně porušovat méně závažné povinnosti, které vyplývají z právních předpisů, a bude na toto porušování v době posledních šesti měsíců opakovaně a písemně upozorněn, může s ním zaměstnavatel

⁷⁴ ZÚNOVÁ, Petra. *Monitoring zaměstnanců a jeho metody*. Praha 2017. s. 97-98 Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta

⁷⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 8. strana 674

⁷⁶ VAŠENDOVÁ, Dominika. *Kontrola zaměstnanců ze strany zaměstnavatele*, Brno 2016. s. 112 Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta

⁷⁷ Tamtéž, strana 115-116

pracovní poměr ukončit.⁷⁸ Zákoník práce ve svých ustanoveních nevymezuje, kolik napomenutí je k rozvázání pracovního poměru třeba. Na tuto otázku ovšem dává odpověď judikatura Nejvyššího soudu, kdy soud dovodil, že o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně.⁷⁹

Napomenutí bude také důležité pro výpovědní důvod, který se schovává pod písmenem f, již zmíněného ustanovení zákoníku práce, kdy je možností zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce. Za předpokladu, že nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, může být s takovým zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, pokud byl na nedostatky upozorněn písemně v době posledních dvanácti měsíců, a přesto nedošlo k jejich odstranění.⁸⁰

Zrušení nebo odejmutí nenárokové mzdy

Další možností, které může zaměstnavatel využít, aby motivoval svého zaměstnance k řádnému plnění pracovních povinností, je odebrání nebo neposkytnutí odměny.⁸¹ V této souvislosti pak Nejvyšší soud odlišuje tzv. nárokovou a nenárokovou složku mzdy. Nároková složka mzdy je mzdovým nárokem a je povinností zaměstnavatele jej uspokojit, pokud zaměstnanec splní stanovené předpoklady a podmínky. Naopak o nenárokové složce mzdy rozhoduje sám zaměstnavatel, a to bez ohledu na splnění předpokladů stanovených pro její poskytnutí. Pokud ale zaměstnavatel vydá rozhodnutí o jejím přiznání, změní se nenároková složka mzdy ve mzdu nárokovou. Tímto způsobem vzniklý nárok lze pak zcela nebo zčásti zrušit, odebrat či odejmout, jestliže to umožňuje pracovní nebo jiná smlouva, která byla uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dále tak může stanovit kolektivní smlouva či vnitřní mzdový předpis. Všechny tyto dokumenty, ale musí obsahovat podmínky, za kterých bude vzniklý nárok možné zrušit nebo odejmout.⁸²

Prémie zaměstnanci tedy nemusí být udělena, pokud o ní zaměstnavatel nerozhodne, případně zaměstnanec ani nesplní podmínky pro vznik nároku na výplatu nárokové prémie,

⁷⁸ zákon č.262/2006 sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

⁸⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ VAŠENDOVÁ, Dominika. *Kontrola zaměstnanců ze strany zaměstnavatele*, Brno 2016. s. 116 Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 25. 9. 2014, sp.zn. 21 Cdo 3167/2013

protože dojde k porušení povinností, které jsou, ať již v pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvě či vnitřním předpise, stanoveny jako předpoklad pro vznik nenárokové prémie. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci primárně navštěvují zaměstnání z důvodu výdělků, bude je tento typ sankce odrazovat o neplnění jejich povinností.⁸³

Okamžité zrušení pracovního poměru

Kromě již výše zmíněných výpovědí, má zaměstnavatel možnost okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance. Aby mohl zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě, musí pro to být splněny předpoklady, které jsou stanoveny zákoníkem práce. Zákoník práce ve svém § 55 uvádí, že zaměstnavatel může výjimečně ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, pokud byl zaměstnanec „*pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, který spáchal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců.*“ Další možností, kdy může být pracovní poměr rozvázán okamžitě je situace, kdy „*zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem.*“⁸⁴ Zvláště hrubý způsob naznačuje intenzitu porušení příslušných povinností, nejedná se tedy jen o nějaké běžné porušení, ale o porušení závažnější, intenzivnější. Zaměstnanec si v tomto případě bude počínat bezohledně k právem chráněným zájmům.⁸⁵ Může se na příklad jednat o dlouhodobou neomluvenou absenci (alespoň jeden týden)⁸⁶, kterou zaměstnavatel zpravidla odhalí pomocí docházkových systémů zmíněných v předchozí podkapitole. Jak uvádí samotný zákoník práce, okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným způsobem ukončení zaměstnání, a proto nestačí pouhé podezření, že je zde pro okamžité ukončení důvod. Zaměstnavatel by tedy měl situaci řádně prošetřit a nechat zaměstnance se k situaci adekvátním způsobem vyjádřit.⁸⁷

⁸³ VAŠENDOVÁ, Dominika. *Kontrola zaměstnanců ze strany zaměstnavatele*, Brno 2016. s. 117-118 Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta

⁸⁴ zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁵ Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. Komentátor. Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 2. března 2021] [online]. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/75/1/2#pa_52

⁸⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). [cit. 2. března 2021] [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>

⁸⁷ Tamtéž

Odstavec druhý výše citovaného ustanovení pak uvádí, s jakými zaměstnanci nemá zaměstnavatel možnost ukončit pracovní poměr okamžitě. Bude se jednat o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.⁸⁸ Jedná se ovšem, s výjimkou těhotné zaměstnankyně, o osoby, které v tomto období pro zaměstnavatele fakticky žádnou práci nevykonávají, takže nijak neovlivňují vztahy na pracovišti.⁸⁹

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pokud zaměstnavatel v rámci kontroly zjistí, že zaměstnanec ve zkušební době neplní své povinnosti, dává mu zákoník práce v ustanovení § 66 možnost zrušit s takovým zaměstnancem ve zkušební době pracovní poměr.⁹⁰ Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době není třeba odůvodnění a zrušení je možné také v ochranné době uvedené v § 53 a § 54 zákoníku práce během níž není dovoleno dát zaměstnanci výpověď. Při zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel omezen jen tím, že pracovní poměr nesmí zrušit během prvních čtrnácti dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.⁹¹ Zrušení musí mít písemnou formu, v opačném případě se bude jednat o zdánlivé právní jednání.⁹² Nicméně i přesto, že se bude jednat o zaměstnance ve zkušební době, nemusí být pracovní poměr zrušen dle § 66, ale může být rozvázán také výpovědí nebo okamžitým zrušením.⁹³

Na závěr bych uvedla, že zaměstnanci při porušení povinností nemusí vznikat odpovědnost pouze v rámci pracovního práva, jeho odpovědnost může nastat také v rovině občanskoprávní, trestněprávní či správněprávní. Odpovědnosti napříč právními odvětvími lze kumulovat.⁹⁴

⁸⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ PUTNA, Mojmir. In. PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Praktický komentář*. ASPI | Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 5. března 2021] [online]. Dostupné z: <<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>>

⁹⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ DOLEŽELÍK, Jiří. In. PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Praktický komentář*. ASPI | Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 5. března 2021] [online]. Dostupné z: <<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>>

⁹² zákon č. 252/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹³ DOLEŽELK, Jiří. In. PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Praktický komentář*. ASPI | Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 5. března 2021] [online]. Dostupné z: <<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2?vtextu=z%C3%A1kon%C3%ADk%20pr%C3%A1ce%20koment%C3%A1%C5%99#lema0>>

⁹⁴ VAŠENDOVA, Dominika. *Kontrola zaměstnanců ze strany zaměstnavatele*, Brno 2016. s. 132-133 Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta

Možnosti obrany zaměstnance

Inspekce práce je orgánem, který je příslušný ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů. Pokud mají tedy zaměstnanci za to, že jejich monitoring není v souladu s právními předpisy mohou se na inspekci obrátit prostřednictvím podnětů a stížností na jejichž základě pak může inspekce provést kontrolní akci. Pokud výsledkem kontroly ze strany inspekce práce bude konstatování neoprávněnosti monitoringu opravňuje ji zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce k uložení nápravných opatření. Takovým opatřením může být na příklad zákaz užívání kamerového systému na pracovišti.⁹⁵ Zaměstnavatel se také může dopustit přestupku dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci, pokud bude narušovat soukromí zaměstnance v rozporu s § 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.⁹⁶

Další možnost obrany nabízí zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. Ten ve svém ustanovení § 49 zakotvuje, že pokud má subjekt údajů za to, že „*správce nebo zpracovatel provádí zpracování v rozporu s ochranou soukromého a osobního života.*“ Může žádat o vysvětlení, odstranění vzniklého stavu, a to zejména provedením opravy či výmazu.⁹⁷ Případně se zaměstnanec může obrátit se stížností na Úřad pro ochranu osobních údajů.⁹⁸

Pokud dojde k zásahu do práva na ochranu osobnosti zaměstnance, které zakotvuje nový občanský zákoník, může zaměstnanec k obraně svých práv využít civilních žalob, které jsou již zmíněny v předchozích kapitolách této práce.

⁹⁵ JANEČKOVÁ, Eva. BARTÍK, Václav. Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti. Praha: Linde, 2011, strana 55-56

⁹⁶ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve spojení pozdějších předpisů

⁹⁷ zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁸ *Chci podat stížnost na správce nebo zpracovatele*: Úřad pro ochranu osobních údajů. [online] [cit. 17.4.2021] dostupné na: < <https://www.uouu.cz/chci-podat-stiznost-na-spravce-nebo-zpracovatele/ds-4454/pl=4454>>

Monitoring a vztah GDPR

GDPR neboli General Data Protection Regulation představuje aktualizovaný právní rámec v oblasti ochrany osobních údajů na území Evropské unie (resp. Evropského hospodářského prostoru) a stanovuje pravidla pro zpracování osobních údajů. V důsledku existence tohoto nařízení byl zrušen zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a přijat nový zákon upravující problematiku osobních údajů, tedy zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.⁹⁹ Obecné nařízení o ochraně osobních údajů bylo přijato z důvodu rychlého technologického vývoje a také proto, že objem sdílených a shromažďovaných dat dramaticky narůstal.¹⁰⁰ Nařízení ve svém článku 5 uvádí základní zásady, které je při zpracování osobních údajů nutné dodržovat. Jsou jimi zákonnost, korektnost a transparentnost. Dále zde pro zpracování osobních údajů musí existovat nějaký legitimní účel. Údaje by měly být zpracované přesně, v nezbytném rozsahu a jen po dobu nezbytně nutnou. Zpracované údaje by také měly být náležitě zabezpečeny, aby neodcházelo k neoprávněnému zpracování, ztrátě či zničení.¹⁰¹

Jedním z nejdůležitějších prvků zpracování údajů je právní důvod. Právní důvod se tak stává základním předpokladem pro to, aby bylo zpracování údajů považováno za legální. Pokud bude právní důvod absentovat bude takové jednání označeno za protiprávní a správci bude uložena povinnost takový údaj zlikvidovat.¹⁰² Právní důvody vymezuje článek 6 nařízení. Zpracování údajů bude tedy zákonné na příklad, když k němu dá subjekt souhlas nebo bude zpracování údajů nezbytné pro plnění ze smlouvy, pro ochranu životně důležitých zájmů či pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu.¹⁰³

V předchozích částech této práce bylo pojednáno o vybraných způsobech monitoringu zaměstnanců a nyní se pokusím vymezit jejich vztah v rámci ochrany osobních údajů.

⁹⁹ *Základní příručka k ochraně údajů*: Zákoník práce: Úřad pro ochranu osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů: Titulní stránka [online] [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka-k-gdpr/ds-4744/archiv=1&p1=3821>

¹⁰⁰ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovníprávních vztazích*. Praha Wolter Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR).. strana 156

¹⁰¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, čl. 5

¹⁰² ŽŮREK, Jiří. *Praktický průvodce GDPR*. Olomouc: ANAG, [2017]. Právo (ANAG). strana 65

¹⁰³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, čl. 6

Monitorováním elektronické komunikace na pracovišti rozumíme na příklad kontrolu telefonů, emailů nebo surfování po internetu. Zaměstnavatelé by měli zvážit proporcionalitu takových opatření a zda není třeba učinit nějaké další kroky ke zmírnění rozsahu a dopadu zpracování dat. Zaměstnancům by mělo být umožněno v rámci těchto zařízení vytvořit soukromá místa, do kterých bude mít zaměstnavatel možnost vstupu jen ve zcela výjimečných situacích (na příklad, pokud bude zaměstnanec využívat kalendář, do kterého bude zaznamenávat nejen pracovní, ale i soukromé akce). V oblasti monitoringu elektronické komunikace by se měl, kromě principu proporcionality, uplatňovat také princip subsidiarity. To znamená, že pokud má zaměstnavatel možnost využít jiných prostředků, jak zaměstnance přimět k řádnému plnění pracovních povinností, na příklad blokad určitých webových stránek, měla být využita ona blokad, namísto neustálého sledování veškeré komunikace zaměstnance.¹⁰⁴

Pokud se zaměstnavatel rozhodne využít na pracovišti docházkových systémů, musí být zaměstnanci o zpracovávání osobních údajů náležitě informováni. Neustálé monitorování četnosti a času vstupů a odchodů zaměstnance nebude v souladu s právními předpisy, pokud mají takové informace být zneužity i pro jiný účel, kterým může být na příklad hodnocení výkonu zaměstnance.¹⁰⁵

Jestliže zaměstnavatel umístí na pracovišti kamerový systém, bude se jednat o zpracování osobních údajů, ke kterému bude potřebovat právní důvod.¹⁰⁶ Jak již bylo v této práci zmíněno, pokud se zaměstnavatel rozhodne pro kamerový systém bez pořízení záznamu, nepůjde o zpracovávání osobních údajů.¹⁰⁷ Zaměstnavatel by se pak měl k instalaci kamerového systému uchýlit pouze za situace, kdy nebude možné využít pro dosažení legitimního cíle jiného prostředku. Kamerové systémy také nelze instalovat kdekoli, ale bude povinností správce pečlivě zvolit prostory, v nichž je to nezbytné pro ochranu jeho majetku. Při nakládání s takovým záznamem je třeba dodržovat určitá pravidla. Záznam lze tedy využít jen za situace, kdy nastane incident, který naplňuje účel pořízení kamerového systému. Rozhodně není možné sledovat kamerové záznamy jen tak, na příklad s kolegy pro pobavení.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Stanovisko ÚOOÚ 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2018, strana 12-13

¹⁰⁵ Tamtéž, strana 16

¹⁰⁶ ŽŮREK, Jiří. *Praktický průvodce GDPR*. Olomouc: ANAG, [2017]. Právo (ANAG strana 207

¹⁰⁷ VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckova edice ABC. strana 122

¹⁰⁸ ŽŮREK, Jiří. *Praktický průvodce GDPR*. Olomouc: ANAG, [2017]. Právo (ANAG), strana 207-208

Využití GPS zařízení v automobilech bude často uplatňováno zejména u organizací, které se zabývají dopravou. Zaměstnavatel bude GPS systém využívat z důvodu zájmu zjistit kdykoli polohu vozidla. I přes tento oprávněný zájem by však zaměstnavatelé měli zvažovat, zda bude instalace GPS nezbytná a v souladu se zásadami proporcionality a subsidiarity. Pokud se tedy k instalaci rozhodne měl by předem jasně informovat zaměstnance, že se ve vozidle sledovací zařízení nachází.¹⁰⁹ GPS zařízení umístěné ve vozidle nemá za úkol sledovat zaměstnance, ale jejich funkcí má být sledování a lokalizace vozidel, ve kterých jsou systémy instalovány. Zaměstnavatelé by je tak neměli chápat jako zařízení, pomocí kterého budou monitorovat řidiče či jiné zaměstnance.¹¹⁰

Nařízení obsahuje také sankční část, která má preventivní účinek a snaží se donutit adresáty chovat se dle pravidel.¹¹¹ Správní pokuta se pak může, při nedodržování pravidel, dle článku 83 vyšplhat až na 20 000 000 EUR nebo, jedná-li se o podnik, až do výše 4 % celkového ročního obrátu celosvětově za předchozí finanční rok.¹¹²

¹⁰⁹ Stanovisko ÚOOÚ 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2018, strana 17

¹¹⁰ Stanovisko ÚOOÚ 3/2011 ke geolokalizačním službám u inteligentních mobilních zařízení ze dne 16. května 2011

¹¹¹ ŽŮREK, Jiří. *Praktický průvodce GDPR*. Olomouc: ANAG, [2017]. Právo (ANAG),, strana 178

¹¹² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, čl. 83

Judikatura

V poslední části práce se zaměřím na relevantní judikaturu, týkající se problematiky monitoringu zaměstnanců. Zvolila jsem dvě skutkově podobná rozhodnutí, kdy se obě týkají rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který v pracovní době při práci s počítačem jednal v rozporu s pokyny zaměstnavatele a tato neoprávněná činnost zaměstnance byla odhalena pomocí monitoringu. V obou případech zaměstnanec také nevěděl, že je během pracovní doby monitorován, byl pouze seznámen se zákazem využívat aplikaci/pracovní počítač k soukromým účelům. První z rozhodnutí, kterým se budu zabývat, je rozhodnutím Evropského soudu pro lidská práva a nese název *Bărbulescu proti Rumunsku*. Druhým z nich je pak rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

Bărbulescu versus Rumunsko

Jedná se o případ, kdy byl se stěžovatelem (zaměstnancem) rozvázán pracovní poměr výpovědí. Stěžovatel byl z pracovního poměru propuštěn z důvodu užívání internetu k soukromým účelům během pracovní doby. Stěžovatel pracoval pro soukromou společnost a na žádost zaměstnavatele si měl pro pracovní účely založit účet na Yahoo Messenger, který ovšem nevyužíval pouze pro pracovní účely, ale také pro soukromé. Toto jednání zaměstnavatel odhalil pomocí monitoringu aplikace Yahoo Messenger.¹¹³ Zaměstnavatel své zaměstnance výslovně informoval o zákazu využívat aplikaci pro soukromé účely, již ne však o tom, že budou monitorováni.¹¹⁴ 1.8.2007 tedy došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení firemních pravidel a stěžovatel se obrátil na rumunské soudy, kdy rozporoval platnost výpovědi s odkazem na porušení jeho práva na respektování korespondence. Soudy zamítly žalobu a následně také odvolání a konstatovaly, že zaměstnavatel postupoval v souladu s právem a sledování bylo jedinou možností, kterou měl, aby zjistil, zda stěžovatel využívá aplikaci i pro jiné než pracovní účely.¹¹⁵

¹¹³ HUBÁLKOVÁ, Eva, *Z judikatury ESLP*, Bulletin advokacie, ze dne 20.5.2016, [cit. 8. března 2021] strana 45, [online]. Dostupné na <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/205424/1/2?vtextu=barbulescu%20proti%20rumunsku#lema0>

¹¹⁴ Anotace rozsudku Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017 ve věci 61496/08 – *Bărbulescu proti Rumunsku*

¹¹⁵ HUBÁLKOVÁ, Eva, *Z judikatury ESLP*, Bulletin advokacie, ze dne 20.5.2016, [cit. 8. března 2021] strana 45, [online] Dostupné na https://www.aspi.cz/products/lawText/7/205424/1/2?vtextu=barbulescu%20proti%20rumunsku#c_1510

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

V tomto případě byl se žalobcem rozvázán okamžitě pracovní poměr, a to z důvodu, že během pracovní doby strávil více než 100 hodin prohlížením webových stránek, které byly Pracovním řádem zaměstnavatele zakázány navštěvovat. Žalobce se u soudu domáhal vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a dále namítal, že zaměstnavatel tajně sledoval jeho užívání internetu. Okresní soud v Jindřichově Hradci jeho žalobu, po zjištění, že zaměstnanec více než polovinu pracovní doby (tj. 102. 97 hodin ze 168) za měsíc strávil mimopracovní činností, zamítl. Posoudil také, že jeho jednání lze posoudit jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Odvolací soud se ztotožnil s názorem soudu prvního stupně a doplnil, že žalobce nebyl skrytě sledován, i přesto že byl záznam pořízen bez jeho souhlasu.¹²²

Nejvyšší soud České republiky, jako soud dovolací, dovolání odmítl a konstatoval, že do práva na soukromí zaměstnance nebylo zasaženo přesto, že to, jaké stránky sleduje, o jeho soukromí vypovídá. Avšak podstatou kontroly, kterou zaměstnavatel vykonal, bylo pouze to, zda zaměstnanec v pracovní době navštěvuje zakázané webové stránky, nikoli zjišťování jejich obsahu. Soud považuje za zřejmé, že činnost zaměstnavatele směřovala k ochraně jeho majetku a míra zásahu do soukromí žalobce byla zanedbatelná.¹²³

Žalobce (stěžovatel) se neztotožnil s rozhodnutím Nejvyššího soudu a obrátil se na Ústavní soud. Stěžovatel napadá tvrzení Nejvyššího soudu, že byla kontrola ze strany zaměstnavatele vykonána přiměřeným způsobem. Nicméně Ústavní soud souhlasil s názorem Nejvyššího soudu, že podstatou kontroly bylo, zda zaměstnanec navštěvuje v pracovní době webové stránky a nikoli jejich obsah. Ústavní soud tedy neshledal žádný zásah do základních práv stěžovatele a stížnost odmítl.¹²⁴

V prvním z rozhodnutí došlo ke konstatování porušení práva na soukromí zaměstnance, v druhém naopak soud zásah do soukromí zaměstnance neshledal. S rozhodnutími obou soudů se převážně ztotožňují. V prvním případě zaměstnavatel neoprávněně sledoval nejen tok komunikace, ale také obsah soukromých zpráv svého zaměstnance a tím zasáhl do jeho práva na soukromí. V druhém případě sice zaměstnavatel kontroloval, jaké webové stránky zaměstnanec v pracovní době navštěvuje, nicméně nebyl

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 177/2011

¹²³ Tamtéž

¹²⁴ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 7. 11. 2012, sp. zn. I.ÚS 3933/12

zjišťován jejich obsah. Ovšem i v případě, že by zaměstnavatel znal obsah webových stránek, které jeho zaměstnanec navštěvuje, nebyl by, dle mého názoru, zásah do práva na soukromí tak zásadní jako v případě, kdy si zaměstnavatel čte soukromou korespondenci svého zaměstnance.

S čím se úplně neztotožňuji je délka monitoringu v druhém z uvedených rozhodnutí, kdy zaměstnavatel monitoroval činnost zaměstnance v délce jednoho měsíce. Domnívám se, že by v daném případě stačil kratší časový úsek, na příklad v řádu několika dnů, jako tomu bylo v jiném případě, který Nejvyšší soud řešil, kdy zaměstnavatel sledoval činnost zaměstnance na internetu pouhé tři dny.¹²⁵

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7.8.2014 sp. zn. 21 Cdo 747/2013

Závěr

S postupným rozvojem informačních technologií, je problematika monitoringu stále aktuálnější otázkou. Stále více zaměstnanců k výkonu práce využívá počítač, mobilní telefon, či automobil, který je jim pro výkon práce zaměstnavatelem svěřen. Je tedy zřejmé, že je v zájmu zaměstnavatele vykonávat dohled nad tím, jakým způsobem zaměstnanci s jeho majetkem nakládají, jakým způsobem jej užívají a zda neobcházejí jeho pokyny a pravidla, které pro využívání těchto prostředků během výkonu práce stanovil. Zájmem zaměstnance naopak bude, aby kontrola, ke které se zaměstnavatel rozhodne, nezasahovala do jeho práva na soukromí, případně aby o něm shromážděné údaje nebyly proti jeho osobě zneužívány.

Záměrem práce bylo vymezit problematiku monitoringu a snaha najít pomyslné hranice mezi zájmy zaměstnavatele, jehož primárním zájmem bude při monitoringu ochrana jeho majetku, a právem zaměstnance na ochranu soukromí. Ochrana majetku, stejně jako ochrana soukromí jsou základními právy, která jsou garantována Listinou základních práv a svobod. Lze tedy konstatovat, že v případě využití monitoringu může docházet ke kolizi těchto dvou ústavně garantovaných práv. Prováděná kontrola tak musí proběhnout přiměřeným způsobem, aby nedocházelo k nedůvodnému zásahu práva na ochranu soukromí zaměstnance a zejména je důležité zaměstnance předem informovat, že monitoring může proběhnout.

Nejprve se práce zabývala definováním vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli navzájem. V této kapitole jsem se především věnovala vymezení loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, kdy monitoring pomáhá zaměstnavateli kontrolovat také loajalitu svých zaměstnanců, jako podstatný prvek obsahu pracovněprávního vztahu. Těžištěm práce je pak kapitola, která nese název „Monitoring“ a je systematicky rozdělena do několika podkapitol. První z podkapitol se zabývá vymezením vztahu mezi zákoníkem práce a novým občanským zákoníkem v rámci práva na ochranu soukromí zaměstnance. Kdy mezi zmíněnými předpisy platí vztah subsidiarity.¹²⁶ Dále je pak v práci reflektována úprava ochrany zaměstnance v zákoníku práce, která vymezuje základní pravidla týkající se monitoringu zaměstnanců na pracovišti. V následující podkapitole dochází k vymezení vybraných forem monitoringu, které může zaměstnavatel zvolit. Jedná se o stěžejní druhy monitoringu, kterými zaměstnavatel bude chránit zejména svůj majetek, kontrolovat dodržování povinností, které zaměstnancům vyplývají z pracovněprávního vztahu a v neposlední řadě také dohlížet na to, aby zaměstnanci

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H.Beck, 2014. Academia iuris (C.H.Beck), strana 4

při výkonu práce neutrpěli újmu na zdraví. Další podkapitola pojednávala o možných negativních následcích pro zaměstnance v případě, že zaměstnavatel pomocí monitoringu odhalil, že jeho zaměstnanci nevykonávají přidělenou práci dle jeho představ a pokynů, nebo dokonce v rozporu s právními předpisy. Dle závažnosti porušení, pak může zaměstnavatel využít několika prostředků, přičemž pokud se bude jednat o mírnější prohřešek, bude na místě využít napomenutí či odejmutí nenárokové mzdy, pokud ovšem půjde o opakující se nebo závažnější prohřešky má zaměstnavatel několik možností, jak může s problémovým zaměstnancem pracovněprávní poměr ukončit. Na tuto část práce pak navazuje podkapitola, která se zabývá monitoringem a jeho vztahem k ochraně osobních údajů, kterou zaštituje poměrně nové nařízení z pera orgánů Evropské Unie. V této podkapitole jsem se tak snažila vymezit, za jakých podmínek je možné zpracovávat a uchovávat informace pořízené o zaměstnanci pomocí monitoringu a kdy by měl zaměstnavatel zvolit jiný způsob, jak zaměstnance přimět, aby řádně plnili své pracovní povinnosti. Stěžejní tedy bude, aby monitoring, ve všech svých podobách, naplnil principy proporcionality a subsidiarity a existoval pro něj relevantní právní důvod.

Poslední kapitola bakalářské práce se věnuje relevantní judikatuře v oblasti monitoringu. Oba judikáty mají velmi podobný skutkový stav, po jehož vymezení jsem se snažila provést jejich srovnání. Rozdílnost judikátů spočívala v tom, že v jednom případě soud shledal z důvodu monitoringu zaměstnance porušení práva na soukromí a v druhém naopak nikoli. Obě rozhodnutí jsou velmi významná a snaží se vymezit hranice, kdy ještě kontrola bude přiměřená a kdy naopak už bude do práv zaměstnance zasazeno. V otázce přiměřenosti kontroly nabízí odpověď rozhodnutí Nejvyššího soudu. Soud uvádí, že *„je třeba přihlídnout 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 do práva na soukromí zaměstnance. Předmětem kontroly pak může být jen zjištění, zda zaměstnanec porušil zákazy.“*¹²⁷

¹²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 177/2011

Seznam literatury a zdrojů

Bibliografie:

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk).

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře.

SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 3., aktualiz. a upr. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. §1-117. Praha: Leges, 2013-. Komentátor.

VIDRNA, Jan a Zdeněk KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. V Praze: C.H.Beck, 2013. Beckova edice ABC

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. Praktická právní příručka.

MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)..

RAPANT, Petr. *Družicové polohové systémy*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2002.

ŽŮREK, Jiří. *Praktický průvodce GDPR*. Olomouc: ANAG, [2017]. Právo (ANAG)

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H.Beck, 2014. Academia iuris (C.H.Beck).

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Praktický komentář*.

Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. Komentátor.

Judikatura:

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 25. 9. 2014, sp.zn. 21 Cdo 3167/2013

Case of Bărbulescu v. Romania ze dne 5. září 2017, ve věci 61496/08

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 177/2011

Anotace rozsudku Evropského soudu pro lidská práva ze dne 3.4. 2007 ve věci 62617/00 –

Copland proti Velké Británii

Case of Bărbulescu v. Romania ze dne 12.1.2016, ve věci 61496/08,

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 7. 11. 2012, sp. zn. I.ÚS 3933/12

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7.8.2014 sp. zn. 21 Cdo 747/2013

Ostatní:

VAŠENDOVÁ, Dominika. *Kontrola zaměstnanců ze strany zaměstnavatele*, Brno 2016. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta

ZŮNOVÁ, Petra. *Monitoring zaměstnanců a jeho metody*. Praha 2017. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta

FIALA, Vladimír. *Docházkový systém*. Pardubice 2018. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta elektrotechniky a informatiky

Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member states on the processing of personal data in the context of employment

Základní příručka k ochraně údajů: Zákoník práce: Úřad pro ochranu osobních údajů.

Stanovisko ÚOOÚ 9/2009 o ochraně soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště, únor 2009

Stanovisko ÚOOÚ 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2018

Stanovisko ÚOOÚ 3/2011 ke geolokalizačním službám u inteligentních mobilních zařízení ze dne 16. května 2011

Anotace rozsudku Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017 ve věci 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku

HUBÁLKOVÁ, Eva, *Z judikatury ESLP*, Bulletin advokacie, ze dne 20.5.2016, str. 45

HAIČKOVÁ, Kamila a kol. *Problematika domovních prohlídek advokátních kanceláří ve světle evropské judikatury*, Bulletin advokacie č. 4 ze dne 22. 4. 2014

JOUZA, Ladislav. *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*, Bulletin advokacie č. 6, ze dne 20.6.2014

Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009, o ochraně soukromí při zpracování osobních údajů.

Chci podat stížnost na správce nebo zpracovatele: Úřad pro ochranu osobních údajů.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá kontrolou zaměstnanců, která je uskutečňována pomocí monitoringu. V důsledku neustálého vývoje informačních technologií se monitoring stává aktuálnější otázkou. Stále více zaměstnanců využívá při plnění pracovních povinností počítač, mobilní telefon či automobil, které jsou jim zaměstnavatelem k výkonu práce svěřeny. Je tedy zřejmé, že zaměstnavatel bude chtít vědět, jakým způsobem je s jeho věcmi nakládáno a zda jeho zaměstnanci řádně vykonávají úkoly jim svěřené.

Práce je členěna do tří kapitol. První kapitola se zabývá vymezením vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Stěžejní kapitolou je kapitola s názvem „monitoring“, která se věnuje vybraným formám monitoringu, dále případným následkům, které mohou zaměstnance postihnout, za předpokladu, že zaměstnavatel není s výsledkem kontroly spokojen. V neposlední řadě dochází k vymezení monitoringu ve vztahu k GDPR a právu na ochranu soukromí zaměstnance. Práci uzavírá kapitola věnující se vybraným judikátům.

Klíčová slova: monitoring, kontrola, právo na soukromí, GDPR, zaměstnanec, zaměstnavatel

Abstract

The Bachelor thesis deals with the control of employees which has the form of employee monitoring. Because of the development of information technologies, monitoring is becoming an actual issue. Plenty employees use employer's mobile phones, computers, or cars during their work, which are entrusted to them by their employers. So for that reason it is obvious that the employer would want to control the way how employees use their belongings and if they follow their rules during work.

The thesis is divided into three chapters. The first one deals with relationships between employees and employers. The most important chapter is the called „monitoring“ and deals with various forms of monitoring, also describes the consequences in a situation when the employer is not satisfied with the results of the control. In the second chapter, relationships between monitoring and the right to privacy of employees and GDPR are defined. The last one - the third chapter describes relevant judicature.

Keywords: monitoring, control, right to privacy, GDPR, employees, employer

