

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Veronika Chmelařová

Monitoring zaměstnanců
Diplomová práce

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Monitoring zaměstnanců“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 2. ledna 2020

.....
Veronika Chmelařová

Ráda bych na tomto místě poděkovala Prof. JUDr. Ivoši Telcovi, CSc., za cenné odborné připomínky, které mi poskytl při psaní práce. V neposlední řadě pak náleží poděkování všem mým blízkým, kteří mě po celou dobu podporovali.

Obsah

Seznam použitých zkratk	4
Úvod	5
1 Právo na soukromí	7
1.1 Pojem soukromí obecně	7
1.1.1 Osobní údaje	8
1.2 Právní úprava ochrany soukromí	9
1.2.1 Ústavněprávní	9
1.2.2 Mezinárodní a evropské právo	10
1.2.3 Občanský zákoník	12
1.2.4 Trestní zákoník	13
2 Soukromí na pracovišti	14
2.1 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance	15
2.1.1 Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele	17
2.1.2 K možnosti zaměstnance udělit souhlas s kontrolou	17
2.2 Nároky zaměstnavatele při porušení povinností zaměstnancem	18
2.3 Zákon o inspekci práce	19
2.3.1 Skutkové podstaty dle zákona o inspekci práce	19
3 Osobní údaje zaměstnance	20
3.1 Úprava osobních údajů v ZP	20
3.2 Osobní údaje zaměstnance v kontextu GDPR a ZZOÚ	21
3.2.1 Základní zásady	22
3.3 Práce s osobními údaji v jednotlivých fázích pracovněprávního vztahu	23
3.3.1 Osobní údaje před vznikem pracovního poměru	23
3.3.2 Osobní údaje za trvání pracovního poměru	24
3.3.3 Osobní údaje po skončení pracovního poměru	25
4 Jednotlivé formy monitoringu	27
4.1 Kamerové systémy	27
4.2 Aktivity zaměstnance na internetu	29
4.2.1 Sociální sítě	30
4.3 Korespondence a telefonní hovory zaměstnance	31
4.4 GPS technologie	32
4.5 Prohlídky zaměstnanců	35
4.6 Mystery shopping	35
Závěr	37
Seznam použitých zdrojů	39
Shrnutí	44
Abstract	45

Seznam použitých zkratk

LZPS, Listina	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Úmluva	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod vyhlášená Radou Evropy (vyhlášená pod číslem 209/1992, ve znění zák. č. 41/1996 Sb. a č. 243/1998 Sb.)
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZOOÚ	Zákon č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů
ZZOÚ	Zákon č. 110/2019 Sb., zákon o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů
GDPR	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
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
ObčZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ESLP	Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku
ÚS	Ústavní soud České republiky
NS	Nejvyšší soud České republiky
čl.	Článek
a násl.	A následující

Úvod

Tématem této diplomové práce je *Monitoring zaměstnanců*. Téma jsem si zvolila zejména pro jeho význam, jelikož se dotýká takových situací, se kterými se v rámci pracovněprávního procesu, troufám si říct, že denně, setkává každý zaměstnanec. Při sledování dochází ke střetu dvou základních lidských práv, a to práva na ochranu majetku, které se dostává do kolize s právem na ochranu soukromí. V diplomové práci se pokouším ukázat, jakým způsobem dosavadní praxe vytyčila hranice přípustného monitoringu zaměstnanců tak, aby bylo co nejvíce šetřeno právo zaměstnance na soukromí a zároveň i právo zaměstnavatele na ochranu jeho majetku.

Monitorování zaměstnanců ze strany zaměstnavatele je motivováno nejčastěji zájmem zaměstnavatele na ochraně svého majetku, na kontrole technologických či jiných pracovních postupů, případně i na sledování produktivity práce svých podřízených. V současnosti se stále více využívají elektronické prostředky komunikace, čímž se zvyšuje riziko zneužití osobních údajů. Zaměstnavatelé z důvodu ochrany vlastních zájmů, zasahují do osobnostních práv zaměstnanců a získávají tak informace týkající se různých aspektů soukromí zaměstnanců. Zaměstnanec pracující v závislém postavení, v prostorách zaměstnavatele, pomocí výrobních prostředků mu poskytnutých zaměstnavatelem se tak z podstaty věci dostává do nevýhodné pozice. Je proto zapotřebí vymezit mantinely a pravidla případných kontrol ze strany zaměstnavatelů, tak aby došlo k vyrovnání práv a povinností na obou stranách.

Práce je rozčleněna do čtyř kapitol. Pro řádné uchopení tohoto tématu jsem považovala za nutné pokusit se hned na začátku popsat velmi široké základní právo na soukromý život, včetně jeho roztržitého zakotvení v právní úpravě. V druhé kapitole se zaměřuji na soukromí na pracovišti, podrobněji se věnuji oprávnění zaměstnavatele monitorovat zaměstnance zakotveném v zákoníku práce a taky novým skutkovým podstatám přestupků v zákoně o inspekci práce. Poté jsem do práce zakomponovala i úpravu ochrany osobních údajů. V poslední kapitole jsou pak popsány jednotlivé kontrolní mechanismy na pracovišti, konkrétní možné způsoby sledování, které má zaměstnavatel k dispozici.

Ve své práci vycházím především z platné právní úpravy a komentářové literatury k ní. Ne vždy jsem však v těchto zdrojích našla odpovědi na všechny otázky související s tématem a z toho důvodu jsem čerpala i z judikatury soudů. Neméně cenné zdroje pro psaní této práce pak představovaly články v odborných časopisech.

Pro napsání této diplomové práce využívám především ze začátku metodu deskripce, za účelem vymezení základních pojmů souvisejících s daným tématem. Krom toho se snažím dospět k vyvození závěrů z teoretické roviny za pomoci analýzy a syntézy ukázat jakým způsobem

v současné době reaguje platná právní úprava a judikatura na rychlý rozvoj sledovacích zařízení a prostředků.

1 Právo na soukromí

1.1 Pojem soukromí obecně

Co se pojmu soukromí týká, tak se jedná o pojem velmi široký, jehož legální definici nenajdeme.¹ Nalezneme však spoustu teoretických vymezení soukromí, některé z nich blíže přiblížím v rámci této kapitoly. Obsah pojmu soukromí je dynamický, jeho chápání se ve společnosti v průběhu času mění. Funkcí práva na respekt k soukromému životu je zajistit prostor pro rozvoj a realizaci individuální autonomní osobnosti, tj. zajistit prostor její svobody.²

Právo na soukromí bývá označováno také jako právo soudní³, kdy obsah pojmu soukromí je dotvářen až judikaturou soudů, níže pak budou některá z rozhodnutí soudů zmíněna a rozebrána. Krom toho i Úřad pro ochranu osobních údajů (dále již jen „ÚOOÚ“) definoval soukromí, a to následujícím způsobem: „*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.*“⁴ Jednou z dalších možných cest, kterými popsat tento komplexní pojem může být rozdělení práva na soukromí do následujících čtyř oblastí: „*První oblastí je osobní soukromá sféra, druhou rodinný život a právo na uzavření manželství a založení rodiny, třetí pak soukromí v prostorové dimenzi-nepřesně obydlí a čtvrtou oblastí je pak soukromí jako důvěrnost komunikace*“.⁵

Judikatura ústavního soudu pojala za své širší pojetí soukromí, kdy soukromý život zahrnuje jednak „internum“, tedy jakousi vnitřní sféru nezbytnou pro vývoj osobnosti člověka, ale také „externum“, kterým se pak rozumí právo člověka na vytváření a rozvíjení vztahů s jinými lidskými bytostmi⁶, vztahuje se tak k obchodním, pracovním nebo i sociálním aktivitám.⁷ Ústavní soud ve své judikatuře přiklání také k tomu, že právo na soukromí tvoří dvě složky⁸, a to složka pozitivní

¹ „*Privacy is a concept in disarray. Nobody can articulate what it means.*“ v překladu: „*Soukromí je nejasný koncept. Nikdo není schopen definovat co vlastně znamená.*“ SOLOVE, D.A. Taxonomy of Privacy. University of Pennsylvania Law Review, 2006, Vol. 154, No. 3., převzato z DOLEŽAL, Tomáš. In MELZER, Filip a TĚGL, Petr. Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117. 1. vydání. Praha: Leges, 2013, lxvii, s. 550. (§ 86 ObčZ).

² WAGNEROVÁ, Eliška. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 282 (čl. 10 LZPS).

³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 59.

⁴ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009 [online]. uouu, listopad 2009 [cit. 1. 8. 2019]. Dostupné na <https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf>.

⁵ WAGNEROVÁ, Eliška. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 282 (čl. 10 LZPS).

⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 1. března 2000, sp. zn. II ÚS 517/99: „...Ústavní soud zdůrazňuje především myšlenku, že respektování soukromého života musí zahrnovat do určité míry právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi“

⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 6. března 2012, sp. zn. I ÚS 1586/09

⁸ Shodně i: Rozsudek ze dne 15. ledna 2009, *Reklos a Davourlis v Řecko*, C-1234/05, bod 35; dostupné na <<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=845461&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF>>.

1.2 Právní úprava ochrany soukromí

1.2.1 Ústavněprávní

Nejprve si dovoluji shrnout ústavněprávní rámec práva na soukromí. „Právo na respekt ke soukromému životu slouží jako generální klauzule, zajišťující bez mezerovitou ochranu svobody jako práva i v případech, které nejsou pokryty speciálními základními právy.“¹⁵ Toto základní lidské právo je zakotveno v LZPS hned v několika člancích. V systematické Listiny je právo na soukromí primárně garantováno v čl. 10 Listiny, který ve svých třech odstavcích chrání hned sedm různých základních práv – právo na lidskou důstojnost spolu s právem na jméno, čest a dobrou pověst; v druhém odstavci jsou pak vymezena práva na soukromí a rodinný život a v odstavci třetím právo na informační sebeurčení.¹⁶ Lze shrnout, že první odstavec se věnuje osobní soukromé sféře, která je charakterizována především tzv. osobnostními právy. Druhý odstavec čl. 10 LZPS zakotvuje právo na soukromí v širším smyslu¹⁷, kdy přiznává každému právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do jejich soukromého a rodinného života. Poslední odstavec čl. 10 Listiny zakotvuje právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o jeho osobě (jinak řečeno právo na informační sebeurčení); tedy i právo na ochranu před sledováním, hlídáním a pronásledováním především ze strany veřejné moci i ve veřejném prostoru či na veřejně přístupných místech.

Základní práva vymezená v článku 10 Listiny jsou pak doplněna ještě dalšími, konkrétně pak v čl. 12 zakotveným právem na nedotknutelnost obydlí, dále pak článkem 13 v němž nalezneme zakotveno právo na listovní tajemství a tajemství přepravovaných zpráv, jakož i právo na osobní integritu a osobní soukromí. Článek 7 odst. 1 LZPS obsahuje právo na osobní integritu a osobní soukromí, kdy stanoví, že „Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem“. Nedotknutelností osoby je v tomto článku myšlena především garance práva na zachování tělesné a duševní integrity.¹⁸ Komentář k Listině tento článek označuje jako „zbytkovou garanci“ soukromí, která se uplatní pouze v případech, v nichž je respektování soukromí spojeno s problematikou zásahů do tělesné a duševní integrity.¹⁹

¹⁵ KOKEŠ, Marian. In PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář. Beckova edice komentované zákony*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 141 (§ 86 ObčZ)

¹⁶ WAGNEROVÁ, Eliška. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 280 (čl. 10 LZPS).

¹⁷ Tamtéž.

¹⁸ LANGÁŠEK, Tomáš. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 186 (čl. 7 LZPS).

¹⁹ LANGÁŠEK, Tomáš. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 187 (čl. 7 LZPS).

určitého jednání.²⁷ Ke zjištění toho, zda byly splněny podmínky podle čl. 8 odst. 2 Úmluvy pak používáme aplikaci testu proporcionality.²⁸

Obdobnou úpravu najdeme i v člancích 7 a 8 Listiny základních práv EU, kdy dle článku 52 odst. 3 této Listiny mají tato práva stejný právní význam a obsah jako čl. 8 Úmluvy. Článek 8 Listiny základních práv EU upravuje právo na ochranu osobních údajů samostatně vedle práva na soukromí v čl. 7 této Listiny.

Z komunitárních pramenů EU zmíním již jen některé, týkající se široké části problematiky práva na soukromí, a to ochrany osobních údajů. EU vydala v roce 1995 směrnici 95/46/ES, která se stala hlavním nástrojem standardizace úrovně ochrany osobních údajů v členských státech. Tato směrnice byla do českého právního řádu implementována prostřednictvím zákona o ochraně osobních údajů. Byla zrušena účinností GDPR. Dalším pramenem je směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES z 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v sektoru elektronických komunikací. Tato směrnice garantuje důvěrnost osobních údajů a ochranu soukromí při komunikaci prostřednictvím elektronických prostředků. Je reakcí na rozvoj digitálních technologií, zajišťuje ochranu v oblasti internetu. Tato směrnice používá pojem účastníci, tímto tedy rozšiřuje ochranu soukromí i na právnické osoby.²⁹

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) nabylo účinnosti 25. května 2018. S účinností GDPR se na území členských států EU začal uplatňovat jednotný režim ochrany osobních údajů. GDPR je přímo závazné, bez nutnosti transpozice. GDPR částečně nahradilo zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, resp. ZOOÚ.

V rámci mezinárodního práva můžeme právní zakotvení ochrany osobních údajů nalézt mj. v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, konkrétně pak článek 16 stanoví, že každý má právo na ochranu právní osobnosti. Článek 17 pak poskytuje ochranu před svévolným zasahováním do soukromého života, rodiny, domova a korespondence, a to před útoky na čest a pověst. Výbor pro lidská práva pak ve svém stanovisku k aplikaci článku 17 Paktu, tedy stanovisku ze dne 29. prosince 2009, vyslovil, že zásady nakládání s osobními údaji patří pod rozsah práva na

²⁷ „V roce 1994 v případě *Lopez Ostra proti Španělsku* 111 ESLP pak jeho obsah vymezil touto definicí: *smluvní stát má pozitivní povinnost „přijmout rozumná a přiměřená opatření ke zajištění práv stěžovatele.“* PALOÚŠ, Martin. *Několik poznámek k výkladové praxi Evropského soudu pro lidská práva* [online]. cts.cuni.cz, [20. listopadu 2019]. Dostupné na <<http://www.cts.cuni.cz/soubory/reporty/CTS-07-01.pdf>>.

²⁸ SISKOVIČOVÁ, Katarína. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 35.

²⁹ Tamtéž, s. 43.

soukromí. Toto odůvodnil mimo jiné i tím, že právo na soukromí považuje za zdroj pro většinu základních práv a svobod.³⁰

1.2.3 Občanský zákoník

V ObčZ nalezneme ochranu všeobecného osobnostního práva na soukromí a jeho aspektů roztržštěně, hned na několika místech. Nejprve v § 81 odst. 2 ObčZ v rámci příkladného výčtu osobnostních práv, jejichž ochranu občanský zákoník zaručuje.³¹ V § 84 a § 85 ObčZ je pak ochrana podoby a podobizny člověka. Následuje § 86 ObčZ, v němž je soukromí konkretizováno demonstrativním výčtem. Vzhledem k textu tohoto paragrafu, kdy se zdá, že pojem „soukromý život“ je podmnožinou pojmu „soukromí“, lze dovozovat, že zákonodárce v ObčZ zastává užší pojetí práva na soukromí, i přesto je nutné přiklonit se k širšímu pojetí soukromí, zejména s ohledem na výklady soukromí ze stran ESLP a ÚS.³² Ochrana soukromí dále rozvádí zmiňovaný § 86, který obsahuje nejprve generální klauzuli zákazu zásahu do soukromí jiného, následuje demonstrativní výčet statků chráněných v rámci soukromí, mj. je zde zakotvena i ochrana soukromí v jeho prostorové dimenzi.³³ V § 86 ObčZ je ještě krom výše uvedeného zdůrazněn princip legality zásahu do soukromí jiného, kdy nikdo nesmí bez zákonného důvodu³⁴ zasáhnout do soukromí jiného. Je-li však dán zákonný důvod k takovému zásahu je protiprávnost takového jednání vyloučena i v případech, kdy je soukromí dotčeného člověka omezeno bez jeho svolení, případně i přes projevený nesouhlas se zásahem.³⁵ Tento princip upravuje i § 90 ObčZ, v tomto ustanovení klade zákonodárce důraz na proporcionalitu případného zásahu. Případný zásah do chráněného statku pak musí být jednak přiměřený³⁶ a zároveň oprávněný.³⁷

³⁰ KOVALČÍKOVÁ, Martina. Ochrana osobních údajov v súvislosti s monitorovaním zamestnancov. In BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromý život*. Sprint dva. Bratislava: 2010, Juristika, s. 96.

³¹ „Každý má právo na ochranu uvedených základních přirozených osobnostních práv, OZ se omezuje na vyjmenování pouze některých důležitých osobnostních práv.“ Konkrétně pak 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. DOLEŽAL, Tomáš/DOLEŽAL, Adam. In MELZER, Filip a TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. 1. vydání. Praha: Leges, 2013, lxvi, s. 519. (§ 81 ObčZ).

³² DOLEŽAL, Tomáš. In MELZER, Filip a TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. 1. vydání. Praha: Leges, 2013, lxvi, s. 522, 553. (§ 81, § 86 ObčZ).

³³ Tamtéž, s. 554

³⁴ Takový zákonný důvod může plynout jak z některých ustanovení ObčZ (pak je v souladu s ustálenou civilistickou praxí označujeme jako zákonné licence), tak i ze zvláštních zákonů, např. z trestněprávních předpisů plyne za určitých podmínek oprávnění provést domovní či osobní prohlídku či ze zákona o ochraně veřejného zdraví atd.

³⁵ Tamtéž, s. 556.

³⁶ „...vždy bude nutno zkoumat, zda zásah byl v souladu se stanoveným účelem a byl proporcionální ve vztahu ke způsobu i cíli, kterého zásahem má být dosaženo.“ DOLEŽAL, Tomáš. In MELZER, Filip a TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. 1. vydání. Praha: Leges, 2013, lxvi, s. 566. (§ 90 ObčZ).

³⁷ „V principu se bude jednat o takové zájmy, které vyplývají z ústavně zaručených práv a svobod.“ DOLEŽAL, Tomáš. In MELZER, Filip a TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. 1. vydání. Praha: Leges, 2013, lxvi, s. 566. (§ 90 ObčZ).

1.2.4 Trestní zákoník

V hlavě II., dílu 2. trestního zákoníku nazvaném trestné činy proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství nalezneme hned několik skutkových podstat, které sankcionují zasahování do soukromí. Jedná se o skutkové podstaty trestných činů neoprávněného nakládání s osobními údaji, poškození cizích práv, porušení tajemství dopravovaných zpráv, porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí či trestný čin pomluvy.

Sankce za spáchání těchto trestných činů se různí dle závažnosti daného jednání pachatele. Pachateli tak mohou být uloženy různé druhy trestů, od peněžitých trestů, přes zákaz činnosti až po odnětí svobody na deset let.

2 Soukromí na pracovišti

Určitá míra soukromí na pracovišti samozřejmě existuje.³⁸ V rámci této kapitoly se pokusím zodpovědět otázku z čeho plyne právo na soukromí na pracovišti, jakým způsobem a proč by mohlo dojít k omezení tohoto základního lidského práva. V pracovním právu totiž nemůže být právo na soukromí neomezené, je třeba vyvážit jeho výkon s výkonem těch základních práv, s nimiž se střetává, tedy přinejmenším s právem zaměstnavatele na ochranu vlastnictví.

Judikatura ESLP rozšířila pojem „obydlí“, ve smyslu čl. 8 Úmluvy, i na místo, kde člověk vykonává svou obvyklou profesi.³⁹ Dle ESLP není mnohdy ani fakticky možné rozlišit, které vztahy či činnosti jsou v rámci pracovního života a které již nikoliv.⁴⁰ Oproti tomu Ústavní soud České republiky vyslovil názor, že z práva na ochranu soukromí v osobní a rodinné sféře nelze automaticky vyvozovat i právo na ochranu soukromí v pracovní sféře: „Z uvedené je zřejmé, že právo na ochranu před neoprávněnými zásahy do soukromí se zpravidla vztahuje na případy zásahů do soukromé a rodinné sféry, v nichž jedinec projevuje svou osobnost svobodně a autonomně. V této sféře se však neocitá za situace, kdy v prostředí zaměstnavatele vystupuje a plní funkce pracovního charakteru. Rovněž pak listovní tajemství, tajemství jiných písemností a záznamů, tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením, nelze vztahovat na činnost, která má být svou povahou činností pracovní.“⁴¹ Dle Morávka právo zaměstnanců na příznivé pracovní prostředí již dnes zahrnuje krom jiného také „racionálně nastavené limity ve vztahu k možným zásahům do soukromí.“⁴²

Z právních zdrojů se k aplikaci práva na ochranu soukromí na pracovišti nabízí použití hned několika pramenů, zejména pak zákoníku práce, občanského zákoníku a nařízení GDPR.

³⁸ „I když je kvalita (resp. rozsah) tohoto soukromí zcela nepochybně jiná v kanceláři vedoucího odboru dopravy a silničního hospodářství než na jiných místech, přesto nelze akceptovat názor, že vůbec neexistuje, resp. že vůbec nepožívá ochrany čl. 8 Úmluvy, což přiměřeně platí i pro osoby, které v takových prostorech vykonávají státní službu. Lze naopak poukázat na to, že ochrana soukromí obecně všech zaměstnanců je nyní zákonodárcem na úrovni podústavního práva výslovně zakotvena v § 316 odst. 2 zákoníku práce.“, Nález Ústavního soudu ze dne 27. 1. 2010, sp. zn. II.ÚS 2806/08, bod 25.

³⁹ Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992 ve věci Niemietz v. Německo, č. stížnosti 13710/88, bod 30: „Pokud jde o slovo „domov“, které se objevuje v anglickém znění čl. 8, Soud uvádí, že v některých smluvních státech, zejména v Německu bylo přijato, že zahrnuje obchodní prostory. Takový výklad je navíc zcela v souladu s francouzským textem, protože slovo „domicile“ má širší konotace než slovo „domov“ a může se vztahovat např. na profesní kancelář. V této souvislosti také nemusí být vždy možné vést přesnou dělicí čáru, protože činnosti, které se vztahují k výkonu povolání nebo podnikání mohou být prováděny v soukromém obydlí, a činnosti, které se k povolání nevztahují mohou být vykonávány v kanceláři nebo komerčních prostorách. Úzký výklad pojmu „domov“ nebo „domicile“ by tak mohl vést ke stejnému riziku nerovného zacházení jako úzký výklad pojmu „soukromí“.“

⁴⁰ MORÁVEK: Ochrana osobních údajů..., s. 67.

⁴¹ Nález Ústavního soudu ze dne 8. března 2006, sp. zn. I.ÚS 452/09.

⁴² MORÁVEK: Ochrana osobních údajů..., s. 67.

2.1 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance

Zaměstnavatel, coby vlastník prostředků, je v souladu s maximou formulovanou čl. 11 LZPS⁴³ oprávněn rozhodovat, jak bude s předmětným majetkem nakládáno.⁴⁴ Zaměstnavatelé monitorují zaměstnance nejen proto, aby zjistili, jakým způsobem využívají pracovní dobu či jak kvalitně odvádějí svoji práci, ale i za účelem předcházení újmy, ať už na majetku samotného zaměstnavatele či na zdraví zaměstnance.

V zákoníku práce nalezneme předmětnou úpravu v § 316, toto ustanovení je s ohledem na základní zásady vyjádřené v § 4a ZP kogentní.⁴⁵ Dalo by se shrnout, že první tři odstavce § 316 ZP chrání majetková práva zaměstnavatele a obecně upravují nakolik může zaměstnavatel narušovat soukromí zaměstnance. Právní úprava dopadá na kontrolu nakládání s pracovními prostředky ve smyslu § 316 odst. 1 ZP i na kontrolu dodržování jiných pracovněprávních povinností zaměstnance, jejichž porušení by mohlo mít negativní dopad do majetkové sféry zaměstnavatele (např. kontrola nakládání se zbožím, kontrola dodržování povinností v oblasti pracovní doby).

Zákoník práce v § 316 odst. 1 upravuje možnost zaměstnavatele přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování povinností zaměstnance nepoužívat pro svou osobní potřebu výrobní prostředky zaměstnavatele proti vůli zaměstnavatele. Zaměstnavatel však může k užití výrobních a pracovních prostředků udělit souhlas, přičemž v rozhodování o tom, zda a v jakém rozsahu zaměstnanci umožní využívat výrobní a pracovní prostředky pro soukromé účely není nijak omezen.⁴⁶ „*Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.*“⁴⁷

⁴³ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 943-958 (§ 316).

⁴⁴ MORÁVEK, Jakub. Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, č. 3, Praha, s. 3-8.

⁴⁵ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 945 (§ 316).

⁴⁶ Tamtéž, s. 947.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Vlastnictví pracovních prostředků poskytnutých zaměstnanci k výkonu práce ve smyslu předmětného ustanovení přitom není podstatné, zaměstnavatel může mít takové prostředky kupříkladu v nájmu, ve výpůjčce apod. Dokonce se může jednat i o prostředky zaměstnance, v takovém případě je pro aplikaci § 316 ZP rozhodné, zda takové prostředky mají být pro danou chvíli užity k výkonu práce se svolením zaměstnavatele.⁴⁸ Zákon blíže neurčuje, co znamená „přiměřeným způsobem“, jedná se tedy o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou,⁴⁹ vymezení konkrétní hypotézy v konkrétním případě se ponechává soudním uvážením. Možnost kontroly zaměstnavatele je dána za kumulativního splnění dvou podmínek. Jednak je nutno kontrolu provádět přiměřenými prostředky a za druhé během kontroly nesmí dojít k neproporcionálnímu zásahu do základních práv zaměstnance.⁵⁰

Druhý odstavec § 316 ZP říká: „Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.“, tedy vymezuje to jednání, na něž se § 316 ZP vztahuje společně s podmínkami, za nich k tomu může docházet. Jedná se tedy v podstatě o plošný monitoring zaměstnance.⁵¹ Pokud zaměstnavatel zvolí jinou formu kontroly, než jaká je vypočtena v § 316 odst. 2 ZP, tak je třeba postupovat výlučně dle § 316 odst. 1 ZP. Stejně tak v případech, kdy není pravděpodobné, že by mohlo dojít k narušení soukromí zaměstnance. „...příkladem může být nablédnutí do knihy jízd služebního vozu či jiná nahodilá kontrola. V ostatních případech se použije § 316 odst. 1 ve spojení s § 316 odst. 2 a 3.“⁶²

Třetí odstavec § 316 ZP pak upravuje informační povinnost zaměstnavatele o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění, kdy kontrola je zavedena v případě, že jsou dány podmínky odstavce druhého předmětného paragrafu. Poslední odstavec § 316 ZP upravuje obecný rámec pro získávání a shromažďování informací týkajících se zaměstnance.

⁴⁸ MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců. *Právní rozhledy*, roč. 25, č. 17, s. 573.

⁴⁹ Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, konstatoval, že se jedná o právní normu s relativně neurčitou hypotézou, kdy přenechává zákonodárce soudu, aby „podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přibližně zejména ke tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, ke její délce, rozsahu, ke 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. Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím ke tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel nečinil soublas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za „přiměřenou“ a tedy i zákonnou.“

⁵⁰ MORÁVEK, Jakub. Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky. In BARANCOVÁ, Helena. (ed.). *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromý život*. Sprint dva. Bratislava: 2010, Juristicita, s. 56.

⁵¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. července 2018, sp. zn. 7 Tdo 176/2018

⁵² MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 947 (§ 316).

2.1.1 Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel může zavést kontrolní mechanismy vymezené v odstavci druhém § 316 ZP je třeba pouze ve dvou případech. Jednak tak může zaměstnavatel učinit v případě, že mu je kontrola uložena přímo či nepřímo zákonem. Pokud však zaměstnavateli povinnost této kontroly neplyne přímo ze zákona, musí ho k zavedení výše zmíněných kontrolních mechanismů opravňovat závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti.⁵³ V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnance přímo informovat o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.⁵⁴

Morávek dělí činnost zaměstnavatele na činnost v užším a širším smyslu, přičemž pod činností v užším smyslu rozumí souhrn činností tvořících činnost v širším smyslu, umožňujících zaměstnavateli realizovat hospodářskou činnost. Činnost v širším smyslu může pak být vymezena předmětem podnikání či samotnou povahou činnosti. Dle Morávka je třeba závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele vztahovat k činnosti v užším smyslu, neboť činnost v širším smyslu není z důvodu své obsáhlosti použitelná pro potřeby § 316 odst. 2 ZP.⁵⁵

V odborné literatuře nalezneme různé pohledy na to, co by mělo být obsahem takového závažného důvodu. Převažující názorový proud se přiklání tomu, že tento termín nenaplňují pouze činnosti nebezpečné životu a zdraví člověka, ale obecně vzato jakákoliv činnost, kdy je zavedení sledovacího mechanismu objektivně odůvodnitelné s ohledem právě na ochranu práv a majetkových zájmů zaměstnavatele.⁵⁶ „Bude se jednat zejména o taková pracoviště, kde se pracuje s velmi citlivými informacemi, utajovanými skutečnostmi nebo vyššími majetkovými hodnotami.“⁵⁷ ÚOOÚ ve svém stanovisku č. 2/2009 uvádí jako příklady takových činností mezinárodní bankovní převody nebo dozor nad prací vězňů.⁵⁸

2.1.2 K možnosti zaměstnance udělit souhlas s kontrolou

V praxi se můžeme setkat i s názorem, že by zaměstnanec mohl s případnou kontrolou ze strany zaměstnavatele předem souhlasit. Takové názory jsou však mylné hned ze dvou důvodů. Jednak tak můžeme dovodit ze základní ústavní zásady o nezadatelnosti, nezcizitelnosti, a nezrušitelnosti základních práv a svobod plyne, že jich nikdo nemůže být zbaven ani zákonem ani se jich nemůže zbavit tím, že by se svých základních práv a svobod sám vzdal. Krom toho dle ZP je právní jednání, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv neplatné. „Ustanovení § 316 ZP

⁵³ Tamtéž, s. 948.

⁵⁴ § 316 odst. 2 ZP

⁵⁵ MORÁVEK: Ochrana osobních údajů..., s. 403

⁵⁶ RADIČOVÁ, Zuzana. Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*, 2014, s. 736.

⁵⁷ ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*. 2016, roč. 23, č. 10, s. 42.

⁵⁸ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009 [online]. uouu, únor 2009 [cit. 1. 8. 2019]. Dostupné na <https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

je kogentním ustanovením. Na základě § 18 a § 19 písm. d) a s přihlédnutím k § 1a písm. a) a b), připustíme-li, že v rámci poměrování principů by měl mít princip podle § 1a písm. a) navrch před zásadou autonomie vůle, je souhlas zaměstnance, jímž by mělo dojít k překonání § 316 ZP, neplatný absolutně, ledaže by se jednalo o případ, kdy zájem chráněný § 1 a písm. b) ZP v daném případě převažuje (kamerový systém je z hlediska ochrany zaměstnance nezbytný)-v takovém případě by však byly naplněny i podmínky § 316 odst. 2 a 3 ZP.⁶⁹ Pokud by tedy zaměstnanec snad udělil souhlas se sledováním, byl by takový souhlas neplatný⁶⁰, neboť by se tak vzdával svého práva na ochranu soukromí.⁶¹ „Z hlediska absolutní nebo relativní neplatnosti bude rozhodující míra rozporu se zákonem nebo dobrými mravy.“⁶²

2.2 Nároky zaměstnavatele při porušení povinností zaměstnancem

Právem zaměstnavatele ve smyslu čl. 11 LZPS je rozhodovat, jak bude s předmětným majetkem nakládáno. Povinností zaměstnavatele rozhodně není tolerovat zaměstnanci, pokud si v pracovní době za použití pracovních prostředků zaměstnavatele vyřizuje soukromé záležitosti.⁶³ V případě, že dojde tímto způsobem k zásahu do vlastnického práva zaměstnavatele, nabízí se mu hned několik následujících legálních způsobů obrany.

Pokud dojde k porušení povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovní smlouvy, vnitřního předpisu či platných právních předpisů, má zaměstnavatel možnost realizovat některý ze sankčních postihů, které mu v tomto směru nabízí zejména ZP.⁶⁴ Zaměstnavatel může písemně upozornit⁶⁵ zaměstnance na porušení pracovní kázně a na možnost výpovědi z pracovního poměru. „V takovém případě se závažnost porušení bude odvíjet jak od doby strávené jinak než výkonem práce, tak od nákladů a rizika vzniklých na straně zaměstnavatele. V této souvislosti lze dodat, že pokud je auditem zahrnujícím mj. sledování zaměstnanců v právě uvedeném smyslu zjištěno, že zaměstnanci tráví valnou většinu svého pracovního dne jinak než výkonem práce, měl by automaticky další krok a sankční postih směřovat vůči příslušným vedoucím zaměstnancům, kteří jaksi nezapozorovali, že jejich podřízené pracují na místo sjednané doby slabou polovinu.“ Pokud by porušení povinností zaměstnance dosáhlo potřebné závažnosti, tak nelze vyloučit ani okamžité zrušení pracovního poměru. I přestože by byla naplněna potřebná kritéria, neznamená to automaticky, že by zaměstnavatel mohl zneužít svého práva kontrolovat zaměstnance ad hoc s cílem zbavit se

⁵⁹ MORÁVEK: Ochrana osobních údajů..., s. 407.

⁶⁰ Tamtéž.

⁶¹ JOUZA, Ladislav. Legislativní úprava monitoringu zaměstnanců. *Účetnictví*, roč. 2019, č. 8, s. 33-36.

⁶² MORÁVEK: Ochrana osobních údajů..., s. 407.

⁶³ MORÁVEK: Ochrana osobních údajů..., s.67

⁶⁴ Tamtéž, s. 405.

⁶⁵ ve smyslu § 52 písm. g) ZP

nepohodlného zaměstnance.⁶⁶ Zaměstnanec dále odpovídá za způsobené škody. V neposlední řadě zaměstnavateli svědčí právo na vydání bezdůvodného obohacení.⁶⁷

2.3 Zákon o inspekci práce

Významnou změnu přinesla novela č. 206/2017 zákona o inspekci práce (zákona č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů) s účinností ke dni 29.7.2017. Před ní byl totiž inspektorát práce oprávněn dodržování podmínek § 316 ZP pouze kontrolovat, aniž by za ně mohl ukládat jakékoliv sankce. Zmíněnou novelou byl zákon o inspekci práce doplněn o ustanovení § 11a, resp. § 24a.⁶⁸ Tato ustanovení zakládají skutkové podstaty přestupků, dle kterých je inspekce práce je tak nově oprávněna zaměstnavatele za porušení § 316 ZP i postihnout.

2.3.1 Skutkové podstaty dle zákona o inspekci práce

První skutková podstata postihuje narušení soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 ZP s možností uložení pokuty až do výše 1 000 000 Kč. Další skutková podstata zahrnuje neinformování zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 ZP, s možností uložení pokuty až do výše 100 000 Kč. Poslední skutkovou podstatu naplňuje jednání zaměstnavatele v rozporu s § 316 odst. 4 ZP, kdy zaměstnavatel vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem, s možností uložení pokuty až do výše 1 000 000 Kč.⁶⁹

⁶⁶ KŘIŽAN, Viktor. Ochrana soukromí zaměstnance v éře internetu. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovního práva*. Praha: Leges, 2016, s. 272.

⁶⁷ Např. v situaci, kdy zaměstnanec uskuteční bez souhlasu zaměstnavatele hovor prostřednictvím telefonu, který mu byl zaměstnavatelem poskytnut a který má tarif s neomezenou možností volání. MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 946 (§ 316).

⁶⁸ STÁDNÍK, Jaroslav, Petr KIELER a Martin ŠTEFKO. *Zákon o inspekci práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 293.

⁶⁹ SCHMIED, Zdeněk. In HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 658 (§ 316).

3 Osobní údaje zaměstnance

Každý zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců. Dokonce můžeme mluvit o zpracování osobních údajů už ve chvíli, kdy ještě pracovní poměr mezi jednotlivci neexistuje, např. v rámci výběrových řízení či po skončení pracovního poměru.

3.1 Úprava osobních údajů v ZP

V zákoníku práce v § 316 odst. 4 je omezen rozsah údajů, které může zaměstnavatel o zaměstnanci požadovat. Toto ustanovení je s ohledem na § 363 ZP relativně kogentní, což znamená, že se od něj lze odchýlit ve prospěch zaměstnance.

Jednak je zde zakotveno obecné pravidlo, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedený v § 3 ZP. Druhá věta předmětného odstavce pak taxativně vypočítává údaje, které zaměstnavatel nesmí zjišťovat nikdy. ZP absolutně zakazuje zjišťování údajů o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, politické straně nebo hnutí a o příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.⁷⁰

Krom uvedeného taxativního výčtu pak zákonodárce demonstrativně uvádí údaje, které je možno zjišťovat tehdy, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, za současného splnění podmínky, že je takový požadavek přiměřený. Kumulativní naplnění obou podmínek si lze ukázat na příkladu, kdy je třeba prokázat trestněprávní bezúhonnost, kterou je nutno doložit výpisem z rejstříku trestů v případě, že má zaměstnanec vykonávat práci spojenou s odpovědností za svěřené hodnoty.⁷¹ „Na druhou stranu zaměstnavatelé mnohdy vyžadují předložení výpisu z trestního rejstříku zcela paušálně, a to i ve vztahu k profesím, kde taková informace nemá žádnou relevanci (např. operátor výroby). Taková neblahá a ve své podstatě nelegální praxe pouze vede k tomu, že jsou osoby po odpykaném trestu vyřazovány z trhu práce.“⁷²

Vedle toho stojí situace, kdy je třeba vyžadovat informace dle zákona či jiného právního předpisu. V takových případech dojde k prolomení výše uvedených zákazů zjišťování informací.⁷³ Příklad takového prolomení představuje třeba § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona

⁷⁰ ŠTEFKO, Martin. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1246-1253 (§ 316 ZP).

⁷¹ SCHMIED, Zdeněk. In HURKA, Petr, BEZOUŠKA Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 658 (§ 316).

⁷² KALVODA, Aleš. *Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele, ochrana osobních práv zaměstnance a inspekce práce. Práce a mzda*. 2018, 66(6), s. 19. ISSN 0032-6208.

⁷³ Dle Morávka dojde k prolomení obou zákazů, bez ohledu na to, zda se jedná o prvně uvedený absolutní zákaz či zákaz relativní, který lze prolomit povahou věci, je-li to zároveň přiměřené. MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 958 (§ 316).

(zák. č. 198/2009 Sb., zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů), z nějž plyne církvi či náboženské společnosti možnost v některých případech rozlišovat uchazeče o zaměstnání podle jejich poměru k církvi nebo náboženské společnosti, kde se uchází o zaměstnání.⁷⁴ „Uvedená právní úprava byla v rámci odborné veřejnosti opakovaně kritizována pro svou nekonceptčnost, a to zejména z následujících důvodů. Příkladný výčet osobních údajů, který je zde proveden, není konzistentní ani s výčtem citlivých údajů v rámci právní úpravy na ochranu osobních údajů. Nereflektuje ani s právní úpravou obsaženou v antidiskriminačním zákoně či v § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Konzistentnost a logická provázanost předmětných právních předpisů je přitom z důvodu právní jistoty žádoucí.“⁷⁵

3.2 Osobní údaje zaměstnance v kontextu GDPR a zákona o zpracování osobních údajů

Spolu s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce bude zpravidla v různé míře třeba aplikovat také právní úpravu zákona o zpracování osobních údajů zejména tehdy, budou-li užity prostředky moderní techniky a kontrola či sledování bude mít povahu zpracování osobních údajů.⁷⁶

Osobním údajem⁷⁷ se dle GDPR rozumí veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné⁷⁸ fyzické osobě (označované jako „subjekt údajů“). Subjektem údajů je v pracovněprávním vztahu zaměstnanec. Režim zvýšené ochrany⁷⁹ mají citlivé údaje ve smyslu čl. 9 GDPR⁸⁰. Zpracováním osobních údajů se pak rozumí jakákoliv operace s osobními údaji správcem nebo zpracovatelem za určitým účelem.⁸¹ Výjimkou ze zpracování je nahodilé zpracování nebo zpracování osobních údajů výlučně pro osobní a domácí účely (např. o zpracování nepůjde zaznamenávat-li si data narození svých příbuzných pro svou potřebu).⁸²

Primární odpovědnost za splnění povinností GDPR nese správce, tedy osoba, která určuje účel a prostředky zpracování. Zpracovatel je osoba, která zpracovává údaje pro správce na základě

⁷⁴ KALVODA, Aleš. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele, ochrana osobních práv zaměstnance a inspekce práce. *Práce a mzda*, roč. 66, č. 6. str. 15-19.

⁷⁵ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 943 (§ 316).

⁷⁶ Tamtéž, s. 944.

⁷⁷ O osobní údaj se nejedná, pokud jde o anonymní údaje, které nelze spojit s konkrétním člověkem; údaje o právnických osobách, údaje o zesnulých osobách a pokud jej nelze spojit s identifikovatelným člověkem

⁷⁸ Čl. 4 odst. 1 GDPR: „Identifikovatelnou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, např. jméno, identifikační číslo, lokální údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této osoby“

⁷⁹ Údaje vymezené v čl. 9 GDPR lze zpracovávat buďto s patřičným souhlasem subjektu údajů nebo pokud je to nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a v oblasti sociálního zabezpečení.

⁸⁰ Čl. 9 GDPR rozumí citlivými údaji „údaje o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském nebo filozofickém vyznání, členství v odborech, o zdravotním stavu, sexuální orientaci a trestních deliktech či pravomocném odsouzení osob.“

⁸¹ Čl. 4 odst. 2 GDPR

⁸² <https://www.uouu.cz/zakladni-prirucka-k-gdpr/ds-4744/archiv=0&p1=1267>

jeho pokynů.⁸³ Zpracovatel nese odpovědnost jen za splnění povinností uložených správcem a musí dodržet smlouvu o zpracování uzavřenou se správcem. Dozorový úřad v ČR je Úřad pro ochranu osobních údajů.

3.2.1 Základní zásady

Celkem sedm základních pravidel zpracování osobních údajů je vymezeno v čl. 5 GDPR. Od těchto zásad se odvíjejí veškeré procesy zpracování, jsou pro nakládání s osobními údaji určující a výklady všech dalších ustanovení GDPR s nimi musejí být v souladu.⁸⁴

Zásada zákonnosti se projevuje v čl. 6 GDPR z něž plyne, že osobní údaje lze zpracovávat pouze na základě jednoho z definovaných právních titulů⁸⁵, přičemž zpracování nesmí být v rozporu se zákonem.⁸⁶ Právní tituly jsou souhlas subjektu údajů⁸⁷, plnění nebo uzavření smlouvy se subjektem údajů nebo plnění zákonné povinnosti správce. Dalším je oprávněný zájem správce nebo třetí osoby, pokud však nepřeváží zájem na ochraně subjektu údajů. U tohoto právního titulu je třeba posoudit, zda stanovený zájem⁸⁸ splňuje následující body: „(1) *jestli je stanovený zájem oprávněný*⁸⁹, *tedy jestli splňuje požadované kvality*, (2) *jestli je zamýšlené zpracování skutečně nezbytné, resp. potřebné pro dosažení cíle*, a (3) *nakonec také jestli nad tímto oprávněným zájmem nepřevažují zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů*.“⁹⁰

Zásadou korektnosti a transparentnosti je kladen důraz na zaměstnavatele, aby jasně a srozumitelně vyrozuměl své zaměstnance o tom, jakým způsobem jsou jejich údaje zpracovávány (např. za jakým účelem jsou zaměstnanci sledováni, kdo k jejich údajům může mít přístup apod.). S tímto souvisí právo zaměstnance na přístup k osobním údajům⁹¹, zahrnující v sobě právo

⁸³ Čl. 4 odst. 8 GDPR

⁸⁴ NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, František NONNEMANN, Bohuslav LICHNOVSKÝ, Jan TOMÍŠEK a Kristýna KOVAŘÍKOVÁ. *GDPR – obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, xvii, s. 107 (čl. 5).

⁸⁵ Obdobně § 5 odst. 2 ZZOU

⁸⁶ Zpracování bude protiprávní, pokud bude v rozporu nejen s nařízením, ale s právním řádem obecně.

⁸⁷ V případě zaměstnance bývá tento souhlas často viděn jako ne úplně svobody, neboť by se s ohledem na vztah závislosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaměstnanec mohl bát takový souhlas odmítnout.

⁸⁸ „Zatímco účelem se rozumí konkrétní důvod, proč jsou osobní údaje zpracovány, zájem je širší angažovanost správce při zpracování nebo výhoda, která správci na základě zpracování vznikne.“ Pokyny WP29 ze dne 9. dubna 2014 ke konceptu oprávněného zájmu dle čl. 7 směrnice 95/46PES, WP217, s. 24 prostřednictvím NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, František NONNEMANN, Bohuslav LICHNOVSKÝ, Jan TOMÍŠEK a Kristýna KOVAŘÍKOVÁ. *GDPR – obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, xvii, s. 136 (čl. 6).

⁸⁹ „Zájem je oprávněný (1) je-li v souladu s právním řádem, (2) je-li dostatečně specifický na to, aby mohl být proveden balanční test (3) představuje-li reálný a současný zájem správce.“ NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, František NONNEMANN, Bohuslav LICHNOVSKÝ, Jan TOMÍŠEK a Kristýna KOVAŘÍKOVÁ. *GDPR – obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, xvii, s. 136 (čl. 6).

⁹⁰ Tedy tzv. balanční test, u něž posuzujeme váhu oprávněného zájmu, důsledky zpracování pro subjekt údajů, vyvážení oprávněného zájmu s důsledky pro subjekt údajů a přijetí dodatečných záruk pro ochranu práv a svobod subjektu údajů.

⁹¹ Oddíl 2 GDPR- Informace a přístup k osobním údajům

zaměstnanec na potvrzení, zda jsou zpracovávány jeho údaje, právo získat přístup k těmto údajům a právo na získání bezplatné kopie zpracovávaných údajů.

Zásada účelového omezení zakazuje správci zpracovávat osobní údaje za jinými účely, než pro které byly shromážděny. Zásada minimalizace údajů určuje, jaké údaje může správce za tím, kterým účelem zpracovávat. O zaměstnancích by měl zaměstnavatel sbírat údaje pouze v takovém nezbytném rozsahu, v jakém údaje opravdu potřebuje ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány, zároveň by je měl uchovávat jen po dobu nezbytně nutnou pro stanovený účel a informovat o této době zpracování zaměstnanec.

Dle zásady přesnosti musejí být vybrané údaje přesné a aktualizované dle potřeby; za tímto účelem je třeba, aby správce přijal vhodná opatření k tomu, aby nepřesné osobní údaje vymazal nebo opravil. Další povinností správce je vymazat nebo anonymizovat osobní údaje, které již nepotřebuje pro účel, za kterým byly shromážděny.⁹²

Správce musí také přijmout vhodná technická a organizační opatření, aby náležitě zabezpečil integritu a důvěrnost osobních údajů.⁹³ Taková opatření mohou mít různou formu, ať už od těch nejjednodušších v podobě mechanicky uzamykatelných skříněk až po sofistikovanější způsoby zabezpečení třeba v podobě šifrování osobních údajů. Zároveň je třeba, aby zaměstnavatel v určité periodicitě testoval efektivitu zavedených opatření.

A konečně dle zásady odpovědnosti má správce povinnost nejen zajistit soulad se všemi uvedenými zásadami, ale zároveň musí být schopen tento soulad i prokázat.⁹⁴

3.3 Práce s osobními údaji v jednotlivých fázích pracovněprávního vztahu

3.3.1 Osobní údaje před vznikem pracovního poměru

Ještě před vznikem pracovněprávního vztahu začíná zaměstnavatel nakládat s osobními údaji uchazečů o zaměstnání. V životopise z osobních údajů nalezne zpravidla jméno, příjmení, datum narození a kontaktní údaje uchazeče. I přes informace uvedené v CV může nastat situace, kdy si zaměstnavatel bude potřebovat pořídit kopii občanského průkazu nebo pasu uchazeče. Pak k pořízení takové kopie bude potřebovat jeho výslovný souhlas.

⁹² NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, František NONNEMANN, Bohuslav LICHNOVSKÝ, Jan TOMÍŠEK a Kristýna KOVAŘÍKOVÁ. *GDPR – obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, xvii, s. 105 (čl. 5).

⁹³ Tamtéž.

⁹⁴ Čl. 24 odst. 1 GDPR: „S přihlédnutím k povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování i k různě pravděpodobným a různě závažným rizikům pro práva a svobody fyzických osob zavede správce vhodná technická a organizační opatření, aby zajistil a byl schopen doložit, že zpracování je prováděno v souladu s tímto nařízením. Tato opatření musí být podle potřeby revidována a aktualizována.“

Informaci o trestní bezúhonnosti uchazeče může zaměstnavatel požadovat buďto pokud trestní bezúhonnost vyžadují právní předpisy⁹⁵ nebo je požadavek přiměřený povaze vykonávané práce (např. prodavač, pokladník v bance atd.), v praxi se však setkáváme s tím, že „čistý trestní rejstřík“ je vyžadován paušálně, bez ohledu na povahu práce, tímto porušením uvedeného pravidla dochází často ke znevýhodnění trestaných osob na trhu práce.

V podkapitole 3.1. této práce jsou blíže rozebrány údaje, které zaměstnavatel nemůže vyžadovat od zaměstnanců dle § 316 odst. 4 ZP. Další omezení zaměstnavateli, co do informací, které by mohl zjišťovat, nalezneme v zákoně o zaměstnanosti (zákoně č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů), který zakazuje zaměstnavateli vyžadovat při výběru zaměstnanců informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, pokud není jejich vyžadování v souladu s antidiskriminačním zákonem, informace, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem (např. dosaženou kvalifikaci, pokud je stanovena právním předpisem jako předpoklad pro výkon práce)⁹⁶; na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.⁹⁷ Pokud však zaměstnanec sám sdělí některou z těchto informací, třeba v životopise, tak nepůjde o porušení uvedeného ustanovení ze strany zaměstnavatele. Opačně tomu bude v případě, že se zaměstnavatel bude na takovou informaci přímo dotazovat (např. v osobním dotazníku...)⁹⁸.

Bez souhlasu uchazeče, pro účely výběrového řízení, může zaměstnavatel zpracovávat tyto údaje do jeho skončení. Pokud by však zaměstnavatel chtěl tyto údaje uchovávat i poté, co výběrové řízení již proběhlo, pak je k dalšímu uchování nezbytný buďto patřičný prokazatelný souhlas daného subjektu údajů nebo je možné uchování těchto údajů pro eventuální budoucí nabídku zaměstnání, což je zpracování z důvodu oprávněného zájmu zaměstnavatele, pro které může subjekt údajů, není-li s ním srozuměn, podat námitku.⁹⁹

3.3.2 Osobní údaje za trvání pracovního poměru

Během pracovního poměru souhlas zaměstnance zaměstnavatel nepotřebuje, pokud zpracovává osobní údaje za účelem plnění právní povinnosti (např. pro účely výpočtu mzdy nebo platu, úhrady zdravotního a důchodového pojištění). „*Specifickým příkladem, kdy zaměstnavatel*

⁹⁵ např. učitelé-viz. § 3 odst. 1 písm. c) zákona č. 563/2004, zákona o pedagogických pracovnících

⁹⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena. Osobní údaje v pracovněprávních vztazích: změní se něco podle GDPR? *Práce a mzda*. 2018, roč. 66, č. 5, str. 9.

⁹⁷ § 12 odst. 2 zák. o zaměstnanosti

⁹⁸ CHLÁDKOVÁ, Alena. Osobní údaje v pracovněprávních vztazích: změní se něco podle GDPR? *Práce a mzda*. 2018, roč. 66, č. 5, str. 9.

⁹⁹ Příručka pro přípravu malých a středních firem na GDPR

sbromažďuje a zpracovává osobní údaje, a dokonce citlivé údaje zaměstnance, je vedení evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání. Z citlivých údajů jsou zpracovány zejména údaje o zdravotním stavu zaměstnance, Vzhledem k tomu, že platné právní předpisy výslovně stanoví povinnost vést tuto evidence, nepotřebuje zaměstnavatel ke zpracování osobních a citlivých údajů v této evidenci výslovný souhlas zaměstnavatele.⁴⁰⁰

3.3.3 Osobní údaje po skončení pracovního poměru

Po skončení pracovní poměru může zaměstnavatel uchovávat písemnosti zahrnující osobní údaje bývalých zaměstnanců pouze v omezeném rozsahu. Údaje, které mohou být v takových případech nadále uchovány i bez souhlasu zaměstnance si můžeme rozdělit do následujících kategorií.

První kategorií tvoří údaje, o nichž zvláštní právní předpisy stanoví, že je nutno je uchovat. Takto vymezené osobní údaje zaměstnavatel uchovává po dobu, která je vymezena v příslušných předpisech. Zaměstnavatel je tak povinen uchovat např. dokumenty vymezené v zákoně o účetnictví¹⁰¹, dokumenty pro účely nemocenského pojištění¹⁰² nebo pro účely důchodového pojištění dokumenty přímo vymezené mj. v zákoně o organizaci a provádění sociálního zabezpečení¹⁰³ apod. Dle tohoto zákona je mj. nutné zajistit úschovu záznamů a dalších dokladů i v případě zániku zaměstnavatele¹⁰⁴, a to z toho důvodu, že při zániku zaměstnavatele bez právního nástupce docházelo k největším ztrátám dokladů, jež je však nutné uchovat.¹⁰⁵

Do další kategorie zahrnujeme údaje, které mohou sloužit k ochraně práv zaměstnavatele.¹⁰⁶ Tyto údaje je možné uchovávat po dobu, jež je nezbytná k vypořádání vzájemných práv a

¹⁰⁰ KUBÍČKOVÁ, Alice; PATÁKOVÁ, Veronika. Ochrana osobních údajů zaměstnanců od A (přes GDPR) do Z. *Práce a mzda*, 2017, 65. ročník, č. 102, s. 22-27.

¹⁰¹ § 31 a 32 zákona o účetnictví ukládá zaměstnanci povinnost archivace účetní závěrky a výroční zprávy po dobu 10 let počínajících koncem účetního období, kterého se týkají, účetních dokladů, přehledů a účetních záznamů po dobu 5 let počínajících koncem účetního období, kterého se týkají

¹⁰² Dle § 95 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění jsou zaměstnavatelé povinni vést o svých zaměstnancích evidenci, která musí obsahovat vymezené identifikační údaje zaměstnanců, dobu dočasně pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené, název zdravotní pojišťovny, u níž je zaměstnanec pojištěn... Tyto záznamy je zaměstnavatel povinen uchovávat po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, pokud není stanoveno jinak.

¹⁰³ § 35a odst. 4 zákona o sociálním zabezpečení stanovuje zaměstnavatelům povinnost zaměstnavatelům uschovávat např. stejnopisy evidenčních listů vyhotovených v kalendářním roce, kterého se týkají, nebo v bezprostředně následujícím kalendářním roce po dobu 3 kalendářních roků po roce, kterého se týkají, a stejnopisy ostatních evidenčních listů po dobu 3 kalendářních roků po roce, ve kterém byly vyhotoveny, záznamy o skutečnostech vedených v evidenci podle § 37 odst. 1, pokud jde o poživatele starobního nebo invalidního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků po roce, kterého se týkají, mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají,

¹⁰⁴ § 35a zákona o sociálním zabezpečení zakotvuje povinnost zaměstnavatele zaniklého bez právního nástupce zajistit úschovu svých dokladů do uplynutí stanovených dob a bez zbytečného odkladu písemně oznámit Okresní správě sociálního zabezpečení, kde jsou doklady zaměstnavatele uloženy. 1. CHLÁDKOVÁ, Alena. Osobní údaje v pracovněprávních vztazích: změní se něco podle GDPR? *Práce a mzda*. 2018, roč. 66, č. 5, str 9.

¹⁰⁵ Tamtéž.

¹⁰⁶ KUBÍČKOVÁ, Alice; PATÁKOVÁ, Veronika. Ochrana osobních údajů zaměstnanců od A (přes GDPR) do Z. *Práce a mzda*, 2017, 65. ročník, č. 102, s. 25.

povinností zaměstnavatele a zaměstnance.¹⁰⁷ Takové doklady mohou sloužit zaměstnavateli jako důkazní prostředek v případě soudního sporu (např. o neplatnost rozvázání pracovního poměru¹⁰⁸, nedoplatek mzdy¹⁰⁹) nebo kontroly ze strany kontrolních orgánů.

¹⁰⁷ KUBÍČKOVÁ, Alice; PATÁKOVÁ, Veronika. Ochrana osobních údajů zaměstnanců od A (přes GDPR) do Z. *Práce a mzda*, 2017, 65. ročník, č. 102, s. 25.

¹⁰⁸ Zde budou jako důkazní prostředek zaměstnavateli sloužit třeba písemnosti dokládající oprávněnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. CHLÁDKOVÁ, Alena. Osobní údaje v pracovněprávních vztazích: změní se něco podle GDPR? *Práce a mzda*. 2018, roč. 66, č. 5, str 7.

¹⁰⁹ V takovém případě půjde o doklady z osobního spisu, na základě, nichž vznikla zaměstnanci peněžitá práva. Tamtéž, str. 15.

4 Jednotlivé formy monitoringu

4.1 Kamerové systémy

Kamerové systémy jsou v současné době jedním z hlavních prvků kontroly veřejných prostranství, ale využívají je i soukromé subjekty pro ochranu svého majetku, příp. bezpečnosti a zdraví osob. Ze stejného důvodu překročili také zaměstnavatelé ke kontrole svých prostor. ÚOOÚ definoval kamerový systém jako „*automaticky provozovaný stálý technický systém umožňující pořizovat a uchovávat zvukové, obrazové nebo jiné záznamy ze sledovaných míst, který může probíhat formou pasivního monitorování prostoru nebo pořizování cílených záběrů (zachycování pohybu) anebo reportážním způsobem*“.¹¹⁰ Pokud nedochází k pořizování záznamu, nejedná se o zpracování osobních údajů. Kamerové systémy umožňují řadu způsobů uchovávání záznamů. Zpracování osobních údajů¹¹¹ a následně uchovávání těchto údajů po provedení záznamu, je pak zpracováním ve smyslu zákona o zpracování osobních údajů. Kupříkladu se o zpracování osobních údajů nemusí jednat v situaci, kdy je záznam pořizován, ale sleduje se prázdná místnost po skončení pracovní doby, přičemž takové opatření zaměstnavatel zavedl třeba k zachycení případného zloděje, který by se do prostor pracoviště mohl vloupat. Sledování zaměstnanců pomocí kamerových systémů pak zákoník práce připouští za předpokladu, že zaměstnavateli svědčí závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti. Jak již bylo několikrát zmíněno, v takovém případě je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.

Mezi kamerami nejčastěji monitorované prostory patří výrobní haly, vrátnice či recepce, vstupní chodby, prostory, kde se předpokládá manipulace s finančními prostředky jako jsou bankovní či úřední přepážky. Opačně pak prostory, v nichž mohou zaměstnanci očekávat¹¹² zvýšenou úroveň ochrany jejich soukromí, jsou typicky oddychové místnosti, šatny, prostory určené ke stravování a bezpochyby také sprchy a toalety.¹¹³

Jak již bylo naznačeno, tak může dojít i k aplikaci pravidel o zpracování osobních údajů v případě, že jsou ke sledování využívána zařízení uchovávající záznam pořizovaných záběrů či

¹¹⁰ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: Komentář k zásadám provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů [online]. uouu, leden 2006 [cit. 12. 6. 2018]. Dostupné na <https://www.uouu.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_ktg=1103&p1=1103#kamery>.

¹¹¹ Ust. § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů: „*zpracováním osobních údajů jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména sbíratelství, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo posměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.*“

¹¹² Lze si například představit, že i v šatnách budou nainstalovány kamery, např. z důvodu častého vykrádání šatních skřínek. Pak bude třeba zajistit oddělený prostor pro převlékání zaměstnanců.

¹¹³ SISKOVICHOVÁ, Katarína. *Ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 57.

informací. V takovém případě může být zaměstnavatel za splnění dalších podmínek zpracovatelem osobních údajů. Bude tomu tak v případě, že zaměstnavatel bude využívat kamerový systém uchovávající zachycené snímky umožňující identifikaci¹¹⁴ fyzických osob v souvislosti s určitou činností.¹¹⁵ Avšak nemusí tomu tak být v případě, že k zpracování osobních údajů nedochází, konkrétně třeba tehdy pokud ze záznamu není možno identifikovat¹¹⁶ fyzickou osobu ať už z důvodu nízké kvality takového snímku či nemožnosti optického přiblížení nebo digitálního zvětšení.¹¹⁷ V pracovněprávních vztazích lze však často na základě obrazového záznamu jednoznačně určit osobu zaměstnance.

Nyní se zaměříme na takové sledování kamerami, při němž ke zpracovávání osobních údajů dochází. Při monitoringu kamerovým systémem je tedy zpracovávaným osobním údajem obraz, z něž lze identifikovat fyzickou osobu. Účelem zpracování může být kontrola plnění pracovních povinností zaměstnance, ochrana majetku zaměstnavatele nebo zdraví zaměstnanců či ochrana veřejného pořádku a bezpečnosti. Do okruhu dotčených osob spadají zaměstnanci, ale také jiné osoby nacházející se v monitorovaných prostorech (např. zákazníci, dodavatelé apod.) Zaměstnavatel, jak již bylo zmíněno, může sledování provádět, tak aby bylo v souladu se zákonem, pokud naplňuje výjimku dle § 316 odst. 3 ZP, tedy výjimku spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Toto sledování bude ve většině případů provádět za účelem ochrany oprávněného zájmu ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR. Zaměstnavatel však může využít i dalších výjimek, pro něž není třeba ke sledování kamerovými systémy souhlasu zaměstnance. Jednou z nich je zpracování osobních údajů za účelem plnění zákonné povinnosti ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR. Pro zřejmost na tomto místě upřesňuji, že takovou zákonnou povinnost neukládá samotný § 316 odst. 2 a 3 ZP, ten sensu stricto dává zaměstnavateli pouze možnost zavést sledovací prostředky ke kontrole.¹¹⁸

Jak by tedy zaměstnavatel měl správně postupovat při monitorování zaměstnanců? Nejprve by měl identifikovat účel, pro který chce ke sledování použít právě kamery. K monitorování by měl zvolit takový kamerový systém, který do soukromí zaměstnance zasahuje co nejméně invazivně, např. namísto kamery, která monitorovaný prostor sleduje nepřetržitě zvolit pouze takovou, která

¹¹⁴ Fyzická osoba je identifikovatelná, pokud ze snímku, na němž je zachycena, jsou patrné její charakteristické rozpoznávací znaky (zejména obličeje) a na základě propojení rozpoznávacích znaků s dalšími disponibilními údaji je možná plná identifikace osoby.

¹¹⁵ SISKOVIČOVÁ, *Ochrana soukromí...*, s. 67.

¹¹⁶ „...onou určeností dle ustanovení § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů se nemíjí průkazná identifikace totožnosti osoby ve smyslu úřední jistoty, ale potenciální možnost na základě jednoho či více prvků odlišit tento subjekt od množiny jiných subjektů.“ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 23. srpna 2013, sp. zn. 5 As 158/2012

¹¹⁷ SISKOVIČOVÁ, *Ochrana soukromí...*, s. 53.

¹¹⁸ JANEČKOVÁ, Eva; BARTÍK, Václav. Možnost využití záznamu z kamerového systému jako důkazu při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda.*, 2014, roč. 62, č. 4, s. 40-43.

vyhotovuje sekvenční fotografie.¹¹⁹ Dále je třeba zaměstnance předem informovat o případném monitoringu, zaměstnavatel může tuto povinnost splnit tak, že upraví způsob sledování v pracovní smlouvě nebo vnitřním předpise či informuje zaměstnance jiným způsobem. V neposlední řadě by zaměstnavatel měl získané kamerové záznamy uchovávat po co možná nejkratší dobu.¹²⁰

4.2 Aktivity zaměstnance na internetu

Zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele pro svou osobní potřebu nemůže používat ani výpočetní techniku. Zaměstnavateli se nabízí několik možností, jak by takovému, obecně nedovolenému, jednání pracovníků mohl předejít. Mohl by si prostřednictvím svého vnitřního předpisu upravit podmínky využití výpočetní techniky, podrobnější možnosti a oprávnění přístupu na internet, včetně vyjmenování jednotlivých webových stránek, jež je zakázáno navštěvovat, typicky třeba sociální sítě, chaty, webové stránky s nežádoucím obsahem apod. Zároveň by tímto splnil informační povinnost dle § 316 odst. 3 ZP.¹²¹ „Evidování přístupu zaměstnanců na internet a sledování např. doby strávené na internetu není dle Nejvyššího soudu automaticky možné považovat za sledování soukromí zaměstnance ve smyslu ust. § 316 odst. 2 zák. práce, neboť je třeba zjišťovat cíl a smysl prováděné kontroly, kterou je možné následně podřadit pod ust. § 316 odst. 1 zák. práce“.¹²² V dnešní době mají zaměstnavatelé k dispozici také různé softwary, jež zaměstnancům neumožní přístup k vybraným webovým stránkám a aplikacím.¹²³ Pokud by však takové opatření znamenalo pro zaměstnavatele nepřiměřené náklady nebo úsilí, nelze takové opatření považovat za přiměřené k dosažení cíle ve smyslu případného testu proporcionality při poměrování jednotlivých práv v rámci pracovněprávního vztahu.¹²⁴ Pokud by však zaměstnavatel nestanovil žádné podmínky pro využívání svěřené techniky a zároveň neudělal souhlas s užitím svěřených věcí pro osobní potřebu

¹¹⁹ Např. v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. října 2013, sp. zn. 5A 107/2013 dospěl Nejvyšší soud k závěru, že sledování řidiče a stewarda autobusu stacionární kamerou, není přiměřený způsob zaměstnavatelem zvolené kontroly. Soud upřednostnil zájem na ochraně soukromí zaměstnanců, jakožto jednoho ze základních lidských práv, před zájmem na ochraně majetku zaměstnavatele. Navíc za situace, kdy zaměstnanci žalobce jsou po celou dobu jízdy pod nepřetržitým dohledem cestujících, dále vzhledem ke čtyřem již nainstalovaným kamerám na autobuse, které snímali bezprostřední okolí autobusu, se daly zjistit skutečnosti rozhodné k dopravním nehodám či způsobu jízdy řidiče. Jako vhodné prostředky přiměřeného zásahu se soudu jevily namátkové kontroly kontrolorů v autobusech.

¹²⁰ ŽUJOVÁ, Jana. *Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR: analýza GDPR na pracovisku*. 1. vydání. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 53.

¹²¹ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, s. 405.

¹²² ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*. 2016, 23, 40-44. ISSN 1214-3758.

¹²³ ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*, 2016, roč. 23, 40-44.

¹²⁴ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, s. 404.

a zaměstnanec by i přesto využíval tyto věci k osobním účelům, tak by tímto svým jednáním porušil svou pracovní povinnost.¹²⁵

Případem tajného sledování užívání internetu zaměstnavatelem, které mělo být dle tvrzení zaměstnance v rozporu s § 316 odst. 3 ZP, se zabýval Nejvyšší soud. Zaměstnavatel, jakožto žalobce okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem, který strávil celkem 102.97 hodin (z celkových 168 pracovních hodin v jednom měsíci) neefektivní práci na počítači, kdy si prohlížel webové stránky nesouvisející s výkonem sjednané práce. Žalovaný namítal, že zaměstnavatel porušil § 316 odst. 3 ZP tím, že jej tajně sledoval. Nejvyšší soud v tomto případě dospěl k závěru, že šlo o kontrolu provedenou zákonným způsobem, kdy cílem tohoto sledování zaměstnance bylo pouze zjištění, zda zaměstnanec sledoval ty internetové stránky, které nesouvisejí s výkonem jeho práce. Nejvyšší soud nevyvracel fakt, že o soukromí zaměstnance vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje a důkaz „*detaillním výpisem aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 -30. 9. 2009*“ označil jako důkaz pořízený zákonným způsobem. Pokud tedy v tomto případě došlo k zásahu do soukromí zaměstnance, tak pouze zanedbatelným způsobem.¹²⁶ Jak jsem již uvedla výše, v současné době je třeba zaměstnance o sledování informovat, k čemuž však v řešeném případě nedošlo.

4.2.1 Sociální sítě

Zaměstnavatel může užití sociálních sítí vnitřním předpisem či jiným způsobem zakázat nebo využít mechanismů k zablokování přístupu na stránky sociálních sítí či stanovit podmínky přístupu na takové sítě a následně kontrolovat dodržování těchto pravidel. Opět nesmí zapomenout zaměstnance o této kontrole informovat. Je samozřejmé, že i tak nemůže zaměstnavatel na sociálních sítích zaměstnance sledovat nepřetržitě, ale pouze v odůvodněných případech. V praxi se setkáváme s tím, že zaměstnavatele někdo na nežádoucí aktivitu zaměstnance na sítích upozorní.

Jednání zaměstnanců na sociálních sítích by mohlo být porušením jeho povinností plynoucích mu z pracovního poměru. Konkrétním příkladem může být hrubě urážlivý výrok na adresu zaměstnavatele nebo oslovování klientů zaměstnavatele s konkurenční nabídkou či pokud by zaměstnanec na nemocenské dovolené sdílel, jak si v tomtéž čase užívá volnočasových aktivit.

Sociální sítě dnes bývají zaměstnavateli využívány taktéž při přijímání zaměstnanců, jako zdroj informací o nich. V kapitole 3.3.1. jsem shrnula údaje, které nesmí zaměstnavatel vyžadovat. Tyto údaje nesmí zjišťovat ani od třetích osob, tím pádem ani ze sociálních sítích.

¹²⁵ KUBÍČKOVÁ, Alice; PATÁKOVÁ, Veronika. Ochrana osobních údajů zaměstnanců od A (přes GDPR) do Z. *Práce a mzda*, 2017, 65. ročník, č. 102, s. 26.

¹²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

4.3 Korespondence a telefonní hovory zaměstnance

Předem je třeba říci, že obecně platí pravidlo, že soukromá korespondence na pracoviště nepatří, ledaže by zaměstnavatel výslovně dovolil užívání svěřeného e-mailu k soukromým účelům. To však neznamená, že by zaměstnavatel byl bez dalšího oprávněn e-mail otevřít a seznámit se s jeho obsahem. Jakékoliv otevření, čtení soukromých zpráv je porušením listovního tajemství. „Mezi nejčastější způsoby přípustné kontroly elektronické pošty patří skenování elektronické pošty s cílem detekovat virusy, screening elektronické pošty za účelem určení předem určeného obsahu nebo třeba služba na detekci přečtení e-mailu (tzv. „Did they read it“).“¹²⁷

Je-li na základě „identifikátorů soukromé povahy e-mailu“¹²⁸ jako jsou odesílatel, předmět či oslovení příjemce, evidentní, že jde o e-mail soukromý¹²⁹, zaměstnavatel by se měl zdržet nahlížení do obsahu takové korespondence. Typicky pokud je zaměstnanec přímo identifikován v e-mailové adrese prostřednictvím jména a příjmení, např. „katerina.novotna@obchod.cz“. Může nastat situace, že z e-mailové adresy není patrné, že by se jednalo o korespondenci soukromou, adresa samotná zní např. „zbozi@obchod.cz“, nic nenasvědčuje tomu, že by mohlo dojít k zásahu do soukromí, zaměstnavatel e-mail otevře a zjistí, že se jedná o soukromou poštu, tak i v takovém případě by měl svou činnost ukončit, e-mail zavřít a neseznamovat se dál s jeho obsahem.¹³⁰ To platí i pro následující situaci. Představme si, že zaměstnanec nebude na pracovišti, zároveň nebude dostupný žádným jiným způsobem a z důvodu hrozby zásahu do majetkové sféry zaměstnavatele je třeba provést neodkladné úkony, které budou spočívat právě v získání informací z e-mailu zaměstnance. I v takovém případě si lze představit, že by zaměstnavatel byl oprávněn otevřít e-mail zaměstnance, aniž by bylo porušeno listovní tajemství.¹³¹

Sledováním elektronické pošty se zabýval i ESLP v rozhodnutí ve věci Copland v. Spojené království. Zaměstnavatel v tomto případě nařídil monitorování telefonických hovorů, elektronické pošty a pohybu na internetu stěžovatelky, které byla zaměstnaná jako asistentka ředitele státní vzdělávací instituce. Zaměstnavatel však nesledoval obsah komunikace, ale pouze záznamy o komunikaci, jako jsou výpisy volaných čísel, datumů, časů a odesílatelů e-mailů atd. Žalovaný namítal, že monitorování probíhalo za účelem zjištění, zda žalobkyně nadměrně nepoužívala telekomunikační zařízení školy pro osobní účely. Oproti tomu žalobkyně tvrdila, že docházelo k detailnímu a podrobnému zaznamenávání délky a počtu telefonátů, které přijala či které sama

¹²⁷ Tamtéž, s. 69.

¹²⁸ V této souvislosti se poukazuje na vyvrátitelnou domněnku průměrně rozumného člověka zakotvenou v § 4 odst. 1 ObčZ: „Má se za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat.“

¹²⁹ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, s. 405.

¹³⁰ Tamtéž, s. 406.

¹³¹ SISKOVIČOVÁ, *Ochrana soukromí...*, s. 67.

uskutečňovala, včetně čísel soukromých osob, které jí volaly.¹³² ESLP pak v souladu se svojí předchozí rozhodovací činností¹³³ konstatoval, že pod pojem soukromý život a korespondence je možné subsumovat jak telefonické hovory, tak používání elektronické pošty a internetu. Dospěl k závěru, že i přestože se shromažďované údaje dále nevyužívali, už samotné shromažďování dat může být kvalifikované jako zásah do soukromého života. ESLP připustil, že v některých specifických situacích, především je-li to nezbytné k dosažení legitimního cíle, může být zásah do soukromí akceptovatelný.

V podobném případě projednával Nejvyšší soud případ zaměstnance, s nímž byl rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) a g) ZP pro opakované méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které mimo jiné spočívalo v tom, že v pracovní době na internetu prokazatelně třikrát prostřednictvím firemního počítače vyhledával informace pro soukromé účely. Kromě toho taky v pracovní době pro soukromé účely zneužil přidělený firemní telefon, když uskutečnil 84 soukromých hovorů. Nejvyšší soud ve věci přihlédl především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem nebylo zjišťování obsahu telefonátů zaměstnance, nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec respektuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu přidělený počítač a přidělený služební telefon zaměstnavatele.¹³⁴

K jinému závěru však došel ESLP v případě *Barbolescu vs. Rumunsko*. Zaměstnanec si na pokyn zaměstnavatele zřídil účet na komunikačním prostředku Yahoo Messenger. Zaměstnavatel jeho pracovní poměr ukončil, jelikož využíval internet v pracovní době k soukromé komunikaci prostřednictvím účtu zřízeného na Yahoo Messenger. Zaměstnanec oproti tomu namítal, že důkazy byly získány v rozporu s právem na ochranu listovního tajemství a soukromého života. Tribunál sice dospěl k závěru, že se jednalo o přiměřené sledování toho, zda zaměstnanec nezneužívá prostředků mu poskytnutých pro soukromé účely, ale následně bylo rozhodnutí revidováno právě s ohledem na to, že nebyla patřičně řešena otázka, zda byl zaměstnanec o sledování informován.

4.4 GPS technologie

Technologie Global Positioning System (dále jen „GPS“) slouží k zjištění lokalizačních informací, tedy především polohy a pohybu osoby či věci.¹³⁵ Samotné využití GPS technologie však ještě nemusí znamenat sledování ve smyslu § 316 ZP, o takové sledování však půjde až v případě dlouhodobého a soustavného sledování. Pokud by však šlo pouze o namátkovou kontrolu, je nutné splnit povinnosti dle zákona o zpracování osobních údajů, a to v případě, že dojde ke zpracování

¹³² Rozsudek ze dne 3. dubna 2007, *Copland v. Spojené království*, C-62617/00

¹³³ Rozsudek ze dne 25. července 1997, *Halford v. Spojené království* a rozsudek ze dne 16. února 2000 v právní věci *Amann v. Švýcarsko*

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

¹³⁵ Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*, 2014 roč. 22, č. 21, s. 736.

získaných informací¹³⁶ správcem osobních údajů, tedy zaměstnavatelem, který určí prostředky zpracování jakož i účel, tím může být třeba vyhodnocení a následná optimalizace pochůzkových tras, kontroly plnění pracovní povinností apod.¹³⁷

Při sledování zaměstnance prostřednictvím GPS bývají zpracovávanými osobními údaji zejména údaje získané GPS lokalizátorem a údaje z knihy jízd. Účelem zpracování je kontrola dodržování pracovněprávních povinností zaměstnance během řízení služebního vozu. Krom toho taky ochrana majetku zaměstnavatele před krádeží či poškozením. Okruh dotčených osob tvoří zaměstnanci používající služební vůz.

Ke zpracování lokalizačních údajů ze služebních vozů v souladu s čl. 6 písm. f) GDPR není třeba souhlasu zaměstnance v případě, kdy toto zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů zaměstnavatele. V tomto případě by oprávněný zájem zaměstnavatele spočíval v zájmu na ochraně vozu v jeho vlastnictví. Nutno podotknout, že zaměstnavatel takto nezpracovává údaje pro pracovněprávní účely, což znamená, že získané údaje nebude moct využít k vyvození zodpovědnosti zaměstnance.¹³⁸ Jinak by tomu bylo, pokud by zaměstnavatel zpracovával údaje bez souhlasu zaměstnance dle čl. 6 písm. c) GDPR, tedy pro účely plnění právní povinnosti plynoucí mu právě z pracovněprávních předpisů.

U monitoringu služebních motorových vozidel vybavených GPS lokalizátory polohy vozidla, je třeba rozlišovat dvě možné situace. Jestliže zaměstnavatel určí, že zaměstnanec smí motorové vozidlo užívat pouze pro pracovní účely, resp. vymezí zákaz užití služebních vozů k soukromým účelům, pak je jejich monitorování v souladu s GDPR. Pokud by však vozidlo bylo použitelné jak pro pracovní, tak pro soukromé účely, je monitorování zaměstnance po dobu užití vozidla pro soukromé účely zakázáno absolutně.¹³⁹

Je třeba aby byl včas zajištěn výmaz údajů, jejichž zpracování již není nutné pro naplnění daného účelu, tedy oprávněného zájmu zaměstnavatele na kontrole ekonomického využívání služebních automobilů.¹⁴⁰

Sledováním zaměstnanců, konkrétně zaměstnanců České pošty prostřednictvím GPS technologií se zabýval ÚOOÚ, následně pak Městský soud. Šlo o to, že Česká pošta monitorovala své zaměstnance od března roku 2012 do února 2013 za pomoci GPS zařízení, které po dobu jejich

¹³⁶ Zpracováním se dle § 4 písm. e) Zákona o ochraně osobních údajů zpracováním osobních údajů rozumí jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky, zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace,

¹³⁷ Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*, 2014 roč. 22, č. 21, s. 736.

¹³⁸ Tamtéž, s. 49

¹³⁹ Tamtéž, str. 50.

¹⁴⁰ Příručka pro přípravu malých a středních firem na GDPR

směny zaznamenávalo údaje o jejich poloze, délce trasy, čase stráveném na trase a prošlé trase. Cílem tohoto monitoringu byla kontrola a optimalizace doručovacích okrsků, následně pak zkvalitnění služeb České pošty. Městský soud nakonec dospěl k závěru, že tyto důvody nebylo dostatečné pro sledování zaměstnanců, a to po aplikaci kritérií testu proporcionality na daný případ. Prvním kritériem vhodnosti¹⁴¹ nebylo splněno, jelikož „*použitá Technologie zaznamenávající celou trasu nemohla eliminovat případné lidské selhání doručovatele, které mohlo mít za následek porušení právních povinností žalobce podle poštovního zákona.*“¹⁴² Kritérium potřebnosti porovnává zvolený prostředek k ochraně povinností plynoucích v tomto případě České poště ze zákona o poštovních službách s jinými v úvahu připadajícími opatřeními, které by umožňovali dosáhnout stejného cíle, ale zároveň by do práva na soukromí zaměstnanců zasáhli v menší míře. Soud dospěl k závěru, že ani toto kritérium nebylo splněno, jelikož zaměstnavatel permanentně monitoroval a uchovával data o každém kroku svých zaměstnanců. Daného cíle, tedy optimalizace doručovacích okrsků, kontroly plnění pracovněprávních povinností se dalo dosáhnout i mírnějším způsobem, a to takovým, kdy by GPS technologie zaznamenávala pouze údaje o tom, zda se doručovatel přiblížil či nepřiblížil ke stanovenému bodu. Zároveň by mírnější zásah do práv zaměstnanců představovalo, pokud by zaměstnavatel nastavil dobu uchování zjištěných dat v rámci několika týdnů.¹⁴³ „*Ohledně třetího kritéria principu proporcionality, tj. porovnání obou v kolizi stojících práv (právo na soukromí zaměstnance a povinnosti žalobce zabezpečit kvalitu jím poskytovaných služeb v souladu s poštovním zákonem) se jedná o nepřiměřený zásah do soukromí, jelikož doručovatelé nemají při výkonu své práce jakékoli soukromí, neboť je monitorován každý jejich pohyb a zaměstnanci jsou tak pod neustálým dozorem a nemohou si ani zajít do obchodu (koupit svačinku), aniž by o tom zaměstnavatel měl zájem. Současně odvolací orgán uvádí, že pokud by předmětem zpracování osobních údajů byla pouze informace o místě a čase navštívení doručovacího místa, nepředstavovalo by takové zpracování zásah do soukromí zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatel by tak přiměřeným způsobem a v souladu s právními předpisy kontroloval, zda a jakým způsobem zaměstnanci vykonávají svoji práci, přičemž by nezasahoval do soukromí zaměstnanců, jelikož by neměl údaje o veškerém jejich pohybu o místě, kde tráví přestávky apod.*“¹⁴⁴ Městský soud tedy došel k závěru, že zásah do soukromí zaměstnanců České pošty byl nepřiměřený.

K monitoringu pohybu běžně dochází také u zaměstnanců pracujících na pozici řidiče. U nich však, na rozdíl od výše uvedeného příkladu zaměstnanců-pochůzkářů, toto sledování hodnotí ÚOOÚ jako přípustné a v souladu s § 5 odst. 2 písm. a) zákona o zpracování osobních údajů,

¹⁴¹ „Kritérium vhodnosti určuje, zdali opatření omezující základní právo umožňuje dosáhnout sledovaný cíl.“ nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

¹⁴² Rozsudek Městského soudu v Praze, ze dne 5. května 2017 sp. zn. 6A 42/2013-48.

¹⁴³ Tamtéž.

¹⁴⁴ Rozhodnutí předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 3. 1. 2013, sp. zn. INSP1-3568/12-16.

jelikož toto zpracování osobních údajů je nezbytné pro dodržení právní povinnosti zaměstnavatele vést výkazy v tzv. "knize jízd" dle zákona o daních z příjmů.¹⁴⁵

4.5 Prohlídky zaměstnanců

Otázku provádění kontroly věcí a prohlídek zaměstnanců zaměstnavatelem řeší ustanovení § 248 odst. 2 ZP, ve kterém se doslova uvádí: „Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.“ Zaměstnavatel je tak za účelem ochrany jeho majetku oprávněn kontrolovat věci vynášené zaměstnanci. Jakubka je toho názoru, že zaměstnavatel nemusí kontroly provádět pouze prostřednictvím svých zaměstnanců, když připouští, že je možné využít spolupráce bezpečnostních agentur na podkladě smluvního vztahu a zplnomocnění uděleného zaměstnavatelem.¹⁴⁶ Existence smluvního vztahu a zplnomocnění k provádění kontrol zaměstnanců bezpečnostními agenturami je však nezbytná. Zaměstnavatel je povinen takovou prohlídku provést přiměřeným způsobem tak, aby bylo respektováno právo zaměstnance na ochranu jeho osobnosti.¹⁴⁷

4.6 Mystery shopping

Mystery shopping je metoda zjišťování kvality zaměstnancem poskytovaných služeb, kdy výzkumník předstírá, že je běžným zákazníkem a ověřuje tak kvalitu zaměstnancova vystupování, prodejních schopností a poskytnutých služeb. Mystery shopping může mít i další podoby, v závislosti na tom, jakým způsobem jsou služby zaměstnancem poskytovány. Jednou z nich je mystery mailling ověřuje způsob a kvalitu komunikace zaměstnance skrze e-mailovou komunikaci¹⁴⁸ nebo mystery calling k prověření telefonní komunikace zaměstnance. K mystery callingu dochází často v „call centrech“, kdy je pořizován záznam hovorů za účelem uzavírání, plnění nebo změny smlouvy či zvyšování kvality služeb, tedy z titulu oprávněného zájmu zaměstnavatele tedy lze takový záznam pořizovat bez souhlasu zaměstnance za současného dodržení proporcionality a informační povinnosti zaměstnavatele.

¹⁴⁵ BEDNÁŘ, Stanislav, METELKA, Jan: GPS monitoring zaměstnanců podruhé. [online]. epravo.cz, 18. 7. 2017 [cit. 3. 11. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/gps-monitoring-zamestnancu-podruhe-106141.html>>.

¹⁴⁶ JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců. 1. část. *Práce a mzda*, 2005, č. 12, s. 29.

¹⁴⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 709-710 (§ 248).

¹⁴⁸ *Mystery mailing* [online]. 2013 [cit. 15. 10. 2019]. Dostupné na <<http://www.touchquality.cz/mytery-mailing.html>>.

Osoba provádějící mystery shopping během něj většinou pořídí audio či videonahrávku zaměstnance, následně pak dochází k jejímu vyhodnocování.¹⁴⁹ V takovém případě „nedochází ke sledování zaměstnance ve smyslu § 316 ZPr, jak by tomu bylo v případě, kdy by zaměstnanec, prodáváče, po celou dobu jeho pracovní doby v prostoru prodejny snímala kamera.“¹⁵⁰ Bezpochyby se však jedná o zpracování osobních údajů se všemi důsledky z toho plynoucími.

¹⁴⁹ NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 7, s. 229-236.

¹⁵⁰ Tamtéž.

Závěr

Předmětem této diplomové práce bylo monitorování zaměstnanců. Předtím než jsem se zabývala jednotlivými způsoby sledování jsem považovala za potřebné teoreticky vymezit podklad pro monitoring, tedy základní pojmy a jejich právní úpravu. S ohledem na nepopíratelný fakt, že Právo na soukromí je nezbytnou součástí každého jednotlivce. Obecná úprava ochrany soukromí je velmi roztržštěná, přičemž samotné právo na soukromí je svazkem jednotlivých dílčích práv.

Pravidla pro sledování zaměstnanců tak rovněž nenalezneme zakotvena pouze v jednom právním předpise. Nejprve jsem popsala úpravu soukromí na ústavněprávní úrovni. Jednotnou definici pojmu soukromí nenalezneme. Výklad tohoto pojmu, ať už činěný teoretiky či soudci je stále více extenzivní, jde tak vidět snaha o to, reagovat na co nejvíce situací, při nichž je do soukromí zasahováno, v důsledku čehož dojde ke zvýšení míry ochrany. Následně jsem rozpracovala vnímání soukromí především na evropské, ale i mezinárodní úrovni. Vzhledem k vymezenému rozsahu práce nebylo možné podrobně se věnovat všem právním odvětvím, které danou problematiku zahrnují, tím pádem jsem úpravu v občanském a trestním zákoníku pouze nastínila bez podrobnějšího rozebrání.

V druhé kapitole se věnuji dle mého pro tuto práci stěžejní oblasti právní úpravy, a to zakotvení možnosti kontroly v pracovněprávních předpisech. Největší pozornost jsem věnovala pro zpracovávanou problematiku nejvýznamnějšímu § 316 ZP. Tyto zakotvují jednak zákaz zaměstnanci užívat bez svolení zaměstnavatele výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro osobní potřebu a právo zaměstnavatele na kontrolu dodržování tohoto zákazu za výše vytyčených podmínek, zejména je třeba aby zaměstnavatel tuto kontrolu vykonával přiměřeným způsobem.

Následně jsem považovala za neopominutelné zabývat se také osobními údaji, které představují neoddelitelnou součást soukromí jako takového. Zejména jsem rozebrala zpracování osobních údajů ve světle nového nařízení o zpracování osobních údajů, které vzešlo v účinnost od 25. května 2018. Ačkoliv sebou GDPR nepřineslo, dle názorů odborné veřejnosti, žádnou „revoluci“, tak k určitým změnám, tak jak byly popsány v třetí kapitole, přeci jen tímto nařízením došlo. GDPR zejména klade vyšší požadavky na zaměstnavatele, co do zvýšení míry ochrany osobních údajů. Zároveň byl založen sjednocený způsob dozoru nad ochranou. GDPR nepochybně posiluje oprávnění subjektů, jejichž osobních údaje jsou zpracovávány.

V neposlední řadě jsem se pokusila analyzovat, jak jednotlivá kontrolní opatření ze strany zaměstnavatelů mohou vypadat. Vymezila jsem ty nejčastější formy monitoringu zaměstnanců. Zároveň jsem se snažila prostřednictvím zakomponování výtahů z rozhodovací činnosti soudů dovést, jaké postupy a míra sledování jsou ze strany zaměstnavatele ještě přípustné a přiměřené a které prostředky již nikoliv. S ohledem na menší počet, nekonzistentnost a proměnlivost

v rozhodování soudů nebylo vždy možné dospět k jednoznačným závěrům. Osobně se domnívám, že počet případů projednávaných soudy ani zdaleka neodpovídá počtu situací, kdy k zásahům do osobnostních práv zaměstnanců dochází, a to pravděpodobně především proto, že spousta zaměstnanců se na soudy neobráť, ať už z důvodů obav z možných vysokých finančních nákladů či jiných případných negativních následků. I přes nejednoznačné závěry by se však dalo shrnout, že je vždy nejprve třeba zaměstnance informovat o povaze, rozsahu a formách monitoringu. Před samotnou realizací kontroly je zapotřebí určit, zda má zaměstnavatel legitimní důvod pro sledování zaměstnance. Pokud takový důvod má, pak je nutné ověřit není-li možné využít jiného, mírnějšího prostředku kontroly než zamýšleného prostředku, tedy takového, který by představoval menší zásah do základního práva zaměstnance. Nakonec by mělo dojít k poměrování základních práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele a zaměstnance tak, aby tyto byly vyváženy.

Vývoj technologií, jež obecně umožňují sledování jde stále velmi rychle kupředu, bude bezpochyby nutné a zajímavé sledovat i nadále, jak na něj budou reagovat nejen zákonodárci, ale především pak jak se s nimi vypořádá aplikační praxe.

Seznam použitých zdrojů

a) Komentáře

1. DOLEŽAL, Tomáš. In MELZER, Filip a TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I, § 1-117*. 1. vydání. Praha: Leges, 2013, lxvi, s. 550. (§ 86 ObčZ).
2. KOKEŠ, Marian. In PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář. Beckova edice Komentované zákony*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 140-146. (§ 86 ObčZ).
3. PAVLÍČEK, V. a kol.: *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář*. 2. vyd. Praha: Linde, 1999, s.112.
4. WAGNEROVÁ, Eliška. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 282 (čl. 10 LZPS).
5. ŠTEFKO, Martin. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1246-1253 (§ 316 ZP).
6. MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 943-958 (§ 316).
7. NOVOTNÝ, Zdeněk. In PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 709-710 (§ 248).
8. STÁDNÍK, Jaroslav, Petr KIELER a Martin ŠTEFKO. *Zákon o inspekci práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 293.
9. SCHMIED, Zdeněk. In HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 656-658 (§ 316).
10. NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, František NONNEMANN, Bohuslav LICHNOVSKÝ, Jan TOMÍŠEK a Kristýna KOVAŘÍKOVÁ. *GDPR – obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, xvii, s. 105-122 (čl. 5).

b) Monografie

1. MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013,
2. ŽUEOVÁ, Jana. *Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR: analýza GDPR na pracovisku*. 1. vydání. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 145 s.
3. SISKOVIČOVÁ, Katarína. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 149 s.

4. ČAPEK, Jan. *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, I. část, Úmluva*. Praha: Linde, 2010, s. 887.

c) Příspěvky ve sborníku

1. KOVALČÍKOVÁ, Martina. Ochrana osobních údajů v souvislosti s monitorováním zaměstnanců. In BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromý život*. Sprint dva. Bratislava: 2010, Juristika, s. 94-106.
2. MORÁVEK, Jakub. Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky. In BARANCOVÁ, Helena. (ed.). *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromý život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 38-64.
3. KŘÍŽAN, Viktor. Ochrana súkromia zamestnanca v ére internetu. In BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 260-274.

d) Články z odborných časopisů

1. MORÁVEK, Jakub. Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, roč. 2010, č. 3, Praha, s. 3-8.
2. RADÍČOVÁ, Zuzana. Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*, roč. 2014, s. 736-756.
3. ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*, 2016, roč. 23, č. 10, s. 40-44.
4. KUBÍČKOVÁ, Alice; PATÁKOVÁ, Veronika. Ochrana osobních údajů zaměstnanců od A (přes GDPR) do Z. *Práce a mzda*, 2017, 65. ročník, č. 102, s. 26.
5. JOUZA, Ladislav. Legislativní úprava monitoringu zaměstnanců. *Účetnictví*, 2019, č. 8, s. 33-36.
6. MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců. *Právní rozhledy*, 2017, roč. 25, č. 17, s. 573.
7. KALVODA, Aleš. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele, ochrana osobních práv zaměstnance a inspekce práce. *Práce a mzda*, roč. 66, č. 6. s. 15-19.
8. JANEČKOVÁ, Eva; BARTÍK, Václav. Možnost využití záznamu z kamerového systému jako důkazu při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda.*, 2014, roč. 62, č. 4, s. 40-43.
9. ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*, 2016, roč. 23, 40-44.

10. JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců. 1. část. *Práce a mzda*, 2005, č. 12, s. 29.
11. CHLÁDKOVÁ, Alena. Osobní údaje v pracovněprávních vztazích: změní se něco podle GDPR? *Práce a mzda*. 2018, roč. 66, č. 5, str 6-15.
12. Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*, 2014 roč. 22, č. 21, s. 736.
13. NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 7, s. 229-236.

e) Elektronické zdroje

1. PALOUŠ, Martin. *Několik poznámek k výkladové praxi Evropského soudu pro lidská práva* [online]. cts.cuni.cz, [20. listopadu 2019]. Dostupné na <<http://www.cts.cuni.cz/soubory/reports/CTS-07-01.pdf>>.
2. ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: *Komentář k zásadám provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů* [online]. uouu, leden 2006 [cit. 12. 6. 2018]. Dostupné na <https://www.uouu.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_ktg=1103&p1=1103#kamery>.
3. ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: *Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009* [online]. uouu, listopad 2009 [cit. 1. 8. 2019]. Dostupné na <https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf>.
4. BEDNÁŘ, Stanislav, METELKA, Jan: *GPS monitoring zaměstnanců podruhé*. [online]. epravo.cz, 18. 7. 2017 [cit. 3. 11. 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/gps-monitoring-zamestnancu-podruhe-106141.html>>.
5. *Mystery mailing* [online]. 2013 [cit. 15. 10. 2019]. Dostupné na <<http://www.touchquality.cz/mytery-mailing.html>>.
6. ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ: *Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009* [online]. uouu, únor 2009 [cit. 1. 8. 2019]. Dostupné na <https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

f) Legislativní akty

1. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 110/2019 Sb., zákon o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

4. 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
5. Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
6. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod vyhlášená Radou Evropy (vyhlášená pod číslem 209/1992, ve znění zák. č. 41/1996 Sb. a č. 243/1998 Sb.)
7. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 563/2004, zákon o pedagogických pracovnících, , ve znění pozdějších předpisů
10. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
11. Zákon č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, , ve znění pozdějších předpisů

g) Soudní rozhodnutí

1. Rozsudek Městského soudu v Praze, ze dne 5. května 2017 sp. zn. 6A 42/2013-48
2. Nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94
3. Nález Ústavního soudu ze dne 1. března. 2000, sp. zn. II ÚS 517/99
4. Nález Ústavního soudu ze dne 8. března 2006, sp. zn. I.ÚS 452/09.
5. Nález Ústavního soudu ze dne 6. března 2012, sp. zn. I ÚS 1586/09
6. Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl.ÚS 24/10
7. Nález Ústavního soudu ze dne 27. ledna. 2010, sp. zn. II.ÚS 2806/08.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
9. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. července 2018, sp. zn. 7 Tdo 176/2018
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 747/2013
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. října 2013, sp. zn. 5A 107/2013
12. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 23. srpna 2013, sp. zn. 5 As 158/2012
13. Rozsudek ze dne 15. ledna 2009, *Reklos a Davourlis v Řecko*, C-1234/05, bod 35; dostupné na <<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=845461&pportal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF>>.

14. Rozsudek ze dne 24. června 2004, č. 59320/00, bod 53, *Von Hannover v Německo*, C-59320/00, bod 53; dostupné na <<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-61853%22%7D%7E%3E>>.
15. Rozsudek ze dne 3. dubna 2007, *Copland v. Spojené království*, C-62617/00
16. Rozsudek ze dne 25. července 1997, *Halford v. Spojené království*
17. Rozsudek ze dne 16. února 2000 v právní věci *Amann v. Švýcarsko*

Shrnutí

Tématem diplomové práce je Monitoring zaměstnanců na pracovišti, při němž dochází ke střetu dvou základních lidských práv, a to práva na ochranu majetku, které se dostává do kolize s právem na ochranu soukromí. Práce by měla zkoumat, jak právní úprava a judikatura reaguje na rychlý rozvoj sledovacích zařízení a prostředků. Práce pak tedy vychází především z aktuálních právních předpisů, judikatury soudů, odborných publikací a odborných článků.

Na úvod je popsáno právo na soukromí jako takové, následuje vymezení pravidel pro případnou kontrolu zaměstnanců v rámci pracovněprávních předpisů. Dále práce pojednává o ochraně osobních údajů, neopomíjí ani nedávné změny v této oblasti, přičemž se zaměřuje také na specifika ochrany osobních údajů právě v pracovněprávních vztazích. Následně jsou popsány jednotlivé kontrolní opatření a prostředky na pracovišti, konkrétní možné způsoby sledování, které má zaměstnavatel k dispozici.

Cílem této práce je zmapovat dosavadní roztržštěnou právní úpravu dané problematiky, a především se pokusit vytyčit hranice přípustného monitoringu zaměstnanců tak, aby bylo co nejvíce šetřeno právo zaměstnance na soukromí a zároveň i právo zaměstnavatele na ochranu jeho majetku.

Klíčová slova

Zákoník práce – pracovní právo – zaměstnavatel – soukromí na pracovišti – zaměstnanec – právo na soukromí – ochrana soukromí – osobní údaj – monitoring na pracovišti – kamerové systémy – GPS technologie – prohlídky zaměstnanců

Abstract

The topic of this thesis is Monitoring of employees. While monitoring two fundamental human rights conflict-the employer's right to own and protect his or her property and the employee's right to privacy. The aim of the thesis is to discover projection of the rapid progress of technologies in law and jurisprudence. Thesis is mainly based on the current legislation, court's decision and expert publications and articles.

Firstly, right to privacy in general is described. Subsequently regulations for controlling employees are specified. Furthermore, thesis neither leaves out regulations of personal data including recent changes in regulations, including specifics in labour law. The means to control employees are described inclusive particular employer's ways to monitor employees.

The aim of the thesis is to describe current law regulation related with the monitoring of employees. Besides that, this thesis is trying to determine limits of acceptable monitoring of employees while the fundamental rights of both sides will be saved.

Key words

Labour code – labour law – employer – privacy on workplace – employee – employment – right to privacy – protection of privacy – personal data – workplace monitoring – CCTV – GPS technology – employee's inspection