

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Renáta Lexmanová

Monitoring činností zaměstnanců

Diplomová práce

Olomouc 2021

Čestné prohlášení

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

V Prostějově dne 25. 3. 2021.

Renáta Lexmanová

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za odborné vedení diplomové práce, užitečné a podnětné připomínky a odbornou pomoc při zpracování.

V Prostějově 25. 3. 2021.

Renáta Lexmanová

Obsah

Seznam zkratek.....	6
Úvod.....	8
1 Prameny právní úpravy.....	10
1.1 Mezinárodní úprava.....	10
1.2 Unijní úprava.....	11
1.3 Vnitrostátní úprava.....	13
1.3.1 Ústavněprávní rovina.....	13
1.3.2 Soukromoprávní rovina.....	14
1.3.3 Pracovněprávní rovina.....	15
1.3.4 Další právní předpisy.....	16
2 Právo zaměstnance na soukromí.....	18
2.1 Obecně k pojmu soukromí a k právu na soukromí.....	18
2.2 Soukromí na pracovišti.....	19
2.3 Rozumné očekávání soukromí.....	20
3 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele.....	22
3.1 Majetkové zájmy zaměstnavatele.....	22
3.2 Povinnosti zaměstnanců ve vztahu k majetku zaměstnavatele.....	23
4 Kontrola a monitoring zaměstnanců dle § 316 ZPr.....	25
4.1 Principiální základ právní úpravy.....	25
4.2 Kontrola dispozic s prostředky ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr.....	26
4.3 Kontrola dispozic s prostředky ve smyslu § 316 odst. 2 ZPr.....	27
4.3.1 Zvláštní povaha činnosti.....	28
4.3.2 Závažný důvod.....	30
4.4 Klíčové zásady provádění monitoringu.....	31
4.4.1 Zásada legality a legitimacy.....	31
4.4.2 Zásada proporcionality.....	31
4.4.3 Informační povinnost zaměstnavatele.....	33
5 Vybrané způsoby monitoringu.....	35
5.1 Kamerové systémy.....	35
5.1.1 Blíže k nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 3900/18.....	36
5.2 Monitoring pohybu pomocí GPS.....	37

5.2.1	Blíže k rozsudku Městského soudu v Praze, sp. zn. 6 A 42/2013.....	39
5.3	Monitoring elektronických zpráv.....	41
5.3.1	Blíže k rozsudku ESLP Bărbulescu proti Rumunsku.....	42
5.4	Monitoring aktivity na internetu.....	44
5.4.1	Blíže k rozsudku „Kasalova pila“.....	45
5.5	Monitoring služebních telefonů.....	48
5.5.1	Blíže k rozsudku Halford proti Spojenému království.....	49
6	Právní prostředky ochrany práv zaměstnanců.....	51
	Závěr.....	53
	Abstrakt.....	56
	Bibliografie.....	58

Seznam zkratek

Právní předpisy

Deklarace	Všeobecná deklarace lidských práv
MPOPP	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
MPHSKP	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
Úmluva	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokoly na tuto Úmluvu navazující
LZPEU	Listina základních práv Evropské unie
Ústava	Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZoIP	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů
AdZ	Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
ZZOÚ	Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů
ZOOÚ	Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
PoštSl	Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách
Nařízení 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

Směrnice 95/46/ES Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

Ostatní zkratky

ČR Česká republika

EU Evropská unie

ESLP Evropský soud pro lidská práva

ÚOOÚ Úřad pro ochranu osobních údajů

SIP Státní inspekce práce

WP 29 Pracovní skupina zřízená podle článku 29 směrnice 95/46/EC

GPS Globální polohový systém

Úvod

Již v samotných počátcích mého studia na právnické fakultě v Olomouci, jsem tíhla k oborům občanského práva a práva ústavního, zejména pak k problematice lidských práv a svobod. Postupem času se k těmto disciplínám přidalo i pracovní právo. Výuka těchto oborů byla pro mne natolik atraktivní, za což vděčím zejména mnohým odborníkům, které jsem měla možnost slyšet v přednáškových místnostech své *alma mater*, že jsem se rozhodla zvolit si takové téma závěrečné práce, které se bude všech těchto oborů přímo dotýkat. A už tehdy se zrodil nápad napsat práci o monitoringu činností zaměstnanců, jež řeší střet ústavně zaručených práv na ochranu soukromí na straně zaměstnance a ochranu vlastnictví na straně zaměstnavatele, přičemž zároveň odráží i problematiku ochrany osobnosti zaměstnance.

Téma je navíc stále více aktuální a dotýká se mnohých z nás. Moderní technologie se staly fenoménem dnešní doby a těší se velkému úspěchu, neboť nabízejí stále nové možnosti využití v mnoha aspektech našeho života. Technologie nás obklopují nejen v osobním, ale i profesním životě, a zdokonalují se rychleji, než jsme kdy vůbec předpokládali. Následkem toho dochází k postupné adaptaci na jejich užití a soukromí se tak v dnešní době stává podstatně vzácnějším statkem, než jak tomu bylo dříve. Ačkoli nelze zpochybnit přínos technologií v oblasti pracovněprávních vztahů spočívající zejména v zefektivnění a zkvalitnění pracovních postupů, snazší organizaci, zrychlení přenosu informací a v celkovém ulehčení výkonu práce, často si neuvědomujeme, kam až jejich moc sahá, a jaké hrozby představují zejména pro soukromí zaměstnanců.

Tomu nepřispívají ani zaměstnavatelé, kteří často (někdy i záměrně) zapomínají, že soukromí zaměstnanců musí být chráněno i tehdy, nacházejí-li se v objektu zaměstnavatele či v místě výkonu svého zaměstnání. Ale každá mince má dvě strany, a i na zaměstnavatele musíme pohlížet jako na subjekt, který je v určitém ohledu třeba chránit. Zaměstnavateli je třeba poskytnout možnost vykonávat přiměřenou kontrolu toho, zda zaměstnanec zachází zodpovědně s jeho majetkem, dodržuje bezpečnostní postupy, popř. zda svou pracovní dobu skutečně tráví výkonem práce. Jak bylo naznačeno výše, do střetu se tak dostávají dvě ústavně zaručená práva, která je třeba optimálně vyvažovat a umožnit každému z nich realizaci v co největším možném rozsahu. Úkolem práva, jako nástroje ochrany, je na tuto skutečnost pružně reagovat. Současná právní úprava nicméně stanoví pouze obecná východiska výkonu kontroly ze strany zaměstnavatele, která neposkytují komplexní návod pro zavádění a následnou realizaci kontroly zákonným způsobem. Této úlohy se bohužel nechoпил ani Nejvyšší či Ústavní soud, a tak se nezřetelná hranice mezi ochranou soukromí zaměstnance

a oprávněnými zájmy zaměstnavatele stále prohlubuje a vytváří prostor pro kladení mnohých otázek.

Téměř každý z nás se někdy nacházel, nachází nebo bude nacházet v pracovněprávním vztahu, a opět téměř každý z nás v rámci výkonu práce využívá moderních technologií. Troufám si říct, že problematika monitoringu je tak pro mnohé čtenáře atraktivní a pevně doufám, že práce poskytne určitý obecný přehled každému, kdo se o tuto materii zajímá. Vezmeme-li v úvahu obsáhlost tématu a omezený rozsah práce, mým cílem je shromáždit ty nejdůležitější informace získané prostřednictvím analýzy právních předpisů, judikatury, odborné literatury a stanovisek a doporučení příslušných orgánů, které by měly čtenáři poskytnout co nejširší obecnou orientaci v této problematice. Nadto jsem se zaměřila i na výklad z pohledu Evropského soudu pro lidská práva, neboť ten nepochybně sehrává velmi důležitou roli ve směřování nejen české legislativy, ale i aplikační praxe jako takové. Mým cílem je dále poukázat na mnohé nejasnosti a aplikační problémy, se kterými se současná praxe potýká, a navrhnout k nim možná řešení. V rámci diplomové práce je s ohledem na řešení problematiky dvou v kolizi stojících práv dále užito zejména metody poměrování, jejíž prostřednictvím se pokusíme o vymezení legitimních hranic realizace obou těchto práv.

Práce pojednává v první kapitole o pramenech, které se problematiky bezprostředně dotýkají, neboť je nepochybně důležité zmapovat veškerou právní úpravu, podle které je třeba se v případě provádění kontroly řídit. A to nejen v rovině soukromoprávní, které se práce výlučně věnuje, ale i veřejnoprávní. V kapitole druhé si poté rozebereme první z práv stojících v kolizi, a to právo na soukromí zaměstnance. Nejprve si jej představíme v nejobecnější rovině, a poté se zaměříme na realizaci tohoto práva na pracovišti zaměstnavatele a na koncept rozumného očekávání soukromí, jež je mimořádně důležitým vodítkem při posuzování oprávněnosti monitoringu. Třetí kapitola naopak pojednává o oprávněných zájmech zaměstnavatele, kterými sleduje zejména ochranu svých vlastnických práv, a o povinnostech, které v této souvislosti ukládá zákoník práce samotným zaměstnancům. Čtvrtá kapitola poté představuje stěžejní část práce, neboť podrobně rozebírá klíčovou právní úpravu zákoníku práce, která se bezprostředně dotýká střetu výše zmíněných práv, a která opravňuje zaměstnavatele k výkonu kontroly nad jím svěřenými pracovními prostředky za splnění příslušných podmínek. Pátá kapitola poté cílí na konkrétní způsoby monitorování zaměstnanců včetně analýzy přílehlavé judikatury. Konečně šestá kapitola pojednává o možných prostředcích ochrany proti zásahům do soukromí, které má zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli k dispozici.

1 Prameny právní úpravy

1.1 Mezinárodní úprava

Jedním z významných milníků v zavedení ochrany základních práv a lidských svobod na úroveň mezinárodní byla **Všeobecná deklarace lidských práv** přijatá v roce 1948. Byť měla listina pouze deklarační charakter a nebylo možné se jí přímo dovolávat v horizontálních, ani ve vertikálních právních vztazích¹, stala se i přesto inspiračním zdrojem pro mnohé další mezinárodní právní dokumenty.² Její význam na poli lidských práv tak nelze v žádném případě popírat. Ve světle problematiky, jíž se tato práce zabývá, lze vyzdvihnout vedle čl. 1 Deklarace zejména čl. 3 Deklarace, který garantuje právo na život, svobodu a osobní bezpečnost. Velmi významným je také čl. 12 Deklarace: „*Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“ Dále je vhodné poukázat na čl. 17 Deklarace, který chrání vlastnictví, a opomenout nelze ani čl. 23 odst. 1 Deklarace, jež mimo jiné zakotvuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

Organizace spojených národů následně na Deklaraci obsahově navázala a apelovala tak na respektování přirozených práv občana. Učinila tak zejména prostřednictvím dvou dokumentů přijatých v roce 1966, které měly pro signatáře tentokrát zavazující charakter, a to **Mezinárodním paktem o občanských a politických právech** a **Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech**.³ Obsahově je nutné zmínit především čl. 9 odst. 1 MPOPP, který mimo jiné stanoví, že každý má právo na svobodu. Následuje čl. 17 MPOPP: „*Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“ Na tomto místě poté názorně vidíme obsahovou shodu čl. 17 MPOPP a čl. 12 Deklarace. Dále je možné uvést také čl. 7 MPHSKP, který garantuje právo každého na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

¹ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 420 s., dostupné elektronicky v systému ASPI, Část II., kapitola 1.1.

² DOLEŽAL, Tomáš, DOLEŽAL, Adam. In MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek I, § 1-117. Praha: Leges, 2013, s. 507 (§ 81 OZ).

³ Tamtéž.

Mimořádně významný dokument vznikl i na poli evropském, konkrétně na půdě Rady Evropy. **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** podepsaná v roce 1950 se spolu s dodatkovými protokoly může těšit statusem jednoho z nejúspěšnějších evropských dokumentů chránící lidská práva. Česká republika k ní přistoupila v roce 1992 a stala se tak součástí jurisdikce Evropského soudu pro lidská práva sídlícího ve Štrasburku, jehož judikatura se stala stěžejní jak pro správné směřování české legislativy (nejen) v oblasti monitoringu, tak i na usměrnění aplikační praxe, která je ovlivňována dynamickým rozvojem moderních technologií a nemožností legislativy na tento vývoj adekvátně reagovat. Na Úmluvu dále navazuje celkem **16 dodatkových (opčních) protokolů**, který tento regionální katalog základních práv rozšiřují, příp. určitým způsobem zpřesňují.⁴ Mezi klíčová ustanovení Úmluvy, která jsou v problematice monitoringu zaměstnanců neustále zdůrazňována, patří čl. 8 odst. 1 týkající se ochrany soukromého života: „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence“ a často v kolizi stojící čl. 1 odst. 1 Dodatkového protokolu chránící vlastnické právo.

Rada Evropy však nezapomněla ani na poli ochrany osobních údajů. Jedním z nejzásadnějších dokumentů je **Úmluva Rady Evropy č. 108** z roku 1981 o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, která se vztahuje na veškeré zpracování osobních údajů prováděné jak v rámci soukromého, tak veřejného sektoru, a jejímž cílem je chránit jednotlivce před zneužíváním osobních údajů a regulovat jejich předávání do zahraničí.⁵ Jedná se přitom o mezinárodní multilaterální smlouvu, která má povahu *hard law*⁶ a je díky své podrobnosti mezinárodní smlouvou *se self-executing regime*.⁷

1.2 Unijní úprava

Významnou roli v českém právním řádu hraje v současné době rovněž právo Evropské unie. V oblasti lidských práv došlo zejména k přijetí **Listiny základních práv EU**, kterou přivedla k životu Lisabonská smlouva, neboť právě ona ji učinila právně závazným dokumentem a přiznala jí stejnou právní sílu, jaká je přiznávána zakládajícím smlouvám. Za stěžejní lze považovat čl. 6 LZPEU, který zakotvuje právo na svobodu a osobní bezpečnost, a který dále rozvíjí čl. 7 LZPEU: „Každý má právo na respektování svého soukromého

⁴ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část II., kapitola 2.1.

⁵ KOKEŠ, Marian. In HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 353 (čl. 10 Listiny).

⁶ Termín, který vyjadřuje právní závaznost.

⁷ Tzv. smlouva, která je přímo použitelná; MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část II., kapitola 2.2.

a rodinného života, obydlí a komunikace.“ Dále je v souvislosti s tématem práce vhodné jmenovat také čl. 8 LZPEU, jež se týká ochrany osobních údajů.

Evropská unie se však silně angažuje v oblasti ochrany osobních údajů. Jedním z klíčových dokumentů byla **směrnice 95/46/ES** ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Tato směrnice s cílem sblížit národní úpravy jednotlivých států stanovila podrobná pravidla na ochranu osobních údajů, to vše za účelem umožnění jejich volného pohybu v rámci EU.⁸ Zmíněná směrnice nadto dala vzniknout **Pracovní skupině 29**, která představuje významný nezávislý poradní orgán na poli ochrany soukromí a ochrany osobních údajů. Nicméně s ohledem na dynamický vývoj moderních technologií však vyvstala potřeba zmíněnou směrnici revidovat.

S cílem zvýšit ochranu soukromí jednotlivců a napravit určité nedostatky, které plynuly z předchozích předpisů zejména s ohledem na absenci efektivních nástrojů ochrany soukromí, bylo poté přijato v českém prostředí nechvalně známé **nařízení č. 2016/679 (GDPR)** ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Nová právní úprava mimo jiné zpřísnila pravidla pro nakládání s osobními údaji a zavedla několik nástrojů, jejichž prostřednictvím se lze domáhat dodržování pravidel plynoucích z této směrnice.⁹ Nařízení GDPR bude třeba v různé míře aplikovat (spolu s ZZOÚ) vedle zákoníku práce v případě činností, jež budou naplňovat definici zpracování osobních údajů.¹⁰

Lze předpokládat, že v případě monitoringu zaměstnanců bude ke zpracování nezřídka docházet. Zpracování osobních údajů ve smyslu Nařízení GDPR však nelze chápat jako jakékoli nakládání s osobními údaji. Jedná se o činnost, kterou správce osobních údajů provádí za určitým účelem a z určitého pohledu tak činí systematicky. Jde o postup sofistikovanější, nikoli nahodilý.¹¹ Spočívá-li tedy zásah do soukromí na pracovišti v takové činnosti, při níž dochází ke shromažďování a dalšímu využívání informací o zaměstnancích, pak půjde

⁸ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část II., kapitola 3.1.

⁹ KOKEŠ, Marian. In HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv...*, s. 353 (čl. 10 Listiny).

¹⁰ Zpracováním se přitom dle čl. 4 odst. 2 GDPR rozumí „*jakákoli operace nebo soubor operací, která je prováděna s osobními údaji nebo soubory osobních údajů pomocí či bez pomoci automatizovaných postupů, jako je shromažďování, zaznamenání, uspořádání, strukturování, uložení, přizpůsobení nebo pozměnění, vyhledání, nahlédnutí, použití, zpřístupnění přenosem, šíření nebo jakékoli jiné zpřístupnění, seřazení či zkombinování, omezení, výmaz nebo zničení.*“

¹¹ ÚOOÚ: *Základní příručka k ochraně osobních údajů* [online]. uoou.cz [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <<https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka/ds-4744/archiv=1&p1=1267>>.

o zpracování osobních údajů a bude tedy na místě postupovat dle úpravy Nařízení GDPR (resp. ZZOÚ).¹² O zpracování například nepůjde v situaci, kdy bude sice pořizován záznam z kamerového systému, avšak toto zařízení nebude technicky způsobilé zachytit dostatečné množství konkrétních znaků, na základě kterých by bylo možno identifikovat konkrétního jedince.¹³

1.3 Vnitrostátní úprava

1.3.1 Ústavněprávní rovina

Základní rámec práva na ochranu soukromí a práva na ochranu vlastnictví vytváří **Ústava České republiky**. Ač se základních práv a svobod dotýká jen nepřímo, přesto je mimořádně významná, neboť do našeho právního řádu inkorporuje prostřednictvím jejího čl. 3 **Listinu základních práv a svobod**. Právě Listina je tím ústavním dokumentem, ve kterém nalezneme klíčovou úpravu týkající se výše zmíněných práv.¹⁴ Listina na rozdíl od Úmluvy negarantuje právo na soukromí jako svazek práv v jednom „všezahrnujícím“ článku, nýbrž obecně garantuje nedotknutelnost soukromé sféry člověka a v následujících člancích konkretizuje a rozvíjí další aspekty práva na soukromí. Tento katalog práv, jež obecně nazýváme právem na soukromí, představuje neuzavřenou a dynamickou skupinu, jejíž rozsah závisí na individuálních okolnostech.¹⁵ Sám Ústavní soud zdůraznil, že: „*onu ‚roztříštěnost‘ právní úpravy aspektů soukromé sféry jednotlivce nelze přeceňovat a v Listině uvedený výčet toho, co je třeba podřadit pod ‚deštník‘ práva na soukromí či na soukromý život nelze považovat za vyčerpávající a konečný*“.¹⁶

Jmenovitě se oblasti monitoringu zaměstnanců dotýkají následující ustanovení. Jednak obecný **čl. 7 odst. 1 Listiny**, který uvádí: „*Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.*“. Dále **čl. 10 Listiny** chrání lidskou důstojnost, soukromý a rodinný život a osobní údaje: (odst. 1) „*Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno*“; (odst. 2) „*Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života*“; (odst. 3) „*Každý má právo na ochranu*

¹² NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 7, s. 229-236. Dostupné elektronicky v systému Beck-online.

¹³ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část IV., kapitola 1.3.

¹⁴ VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 13.

¹⁵ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část I., kapitola 3.1.

¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10, bod 31.

před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.“ Opomenout nelze ani **čl. 13 Listiny** chránící listovní tajemství: „*Nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.*“ V neposlední řadě je vhodné jmenovat také **čl. 36 odst. 1 Listiny**, který garantuje právo na soudní a jinou ochranu.

1.3.2 Soukromoprávní rovina

Neméně důležitým je **zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**, který představuje obecný právní předpis chránící osobnost člověka. Zaměstnanec je primárně nutné vnímat jako osobu disponující osobnostními právy. O tyto práva zaměstnanec pochopitelně nepřichází ani na pracovišti. Ustanovení § 81 až 90 OZ, které jsou pro danou oblast relevantní, představují normy kogentní povahy, jež jsou orientovány co do osobnostních práv každého člověka a které stanoví hmotněprávní podmínky pro jejich výkon a ochranu. Relativně nová úprava v OZ je však značně roztržštěná a oddíl, ve kterém je tato úprava zakotvena, je ne zcela korektně označen jako „*Osobnost člověka*“, i když například § 86 OZ chrání soukromí jednotlivce i v jeho prostorové dimenzi.¹⁷

Ochrana osobnosti je tradiční výbavou soukromého práva. Generální klauzule obsažená v **§ 81 OZ** demonstrativně vyjmenovává chráněné dílčí hodnoty osobnosti člověka, jmenovitě život a důstojnost, zdraví, právo žít v příznivém životním prostředí, vážnost, čest, soukromí a projevy osobní povahy. Tato dílčí osobnostní práva odráží potřebu chránit osobnost člověka jako celek, neboť jejich postavení není nezávislé, naopak se vzájemně prolínají.¹⁸ Následující ustanovení § 84 až 89 OZ poté upravují podmínky, za kterých je možno zachytit a využít podobu člověka či pořizovat zvukové či obrazové záznamy týkající se jeho soukromého života.¹⁹

V souvislosti s tématem práce je třeba vyzdvihnout ustanovení **§ 86 OZ**, které stanoví, že nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu **zákonný důvod**. Tato generální klauzule je poté dále podrobněji doplněna o demonstrativní výčet chráněných statků, mezi něž

¹⁷ KOKEŠ, Marian. In HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv...*, s. 333 (čl. 10 Listiny).

¹⁸ SISKOVIČOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 16.

¹⁹ NONNEMANN, František. *Soukromí na pracovišti...*, dostupné elektronicky v systému Beck-online.

patří soukromé prostory, soukromý život a soukromé písemnosti osobní povahy.²⁰ Díkce zmíněného ustanovení je tak plně v souladu s čl. 4 Listiny, který připouští, že může dojít k omezení práva na soukromí, ačkoli zároveň stanoví podmínku, aby se tak dělo pouze na základě zákona. Oním zvláštním zákonem, který nás v souvislosti s rozebíranou problematikou bude zajímat, je zákoník práce a jeho ustanovení § 316, které právě požadované zákonné zmocnění k omezení práva na soukromí (v tomto případě zaměstnance) obsahuje. Zaměstnavatel je tedy oprávněn omezit soukromí zaměstnance i bez jeho souhlasu za předpokladu, že splní podmínky vypočtené v § 316 ZPr. V této souvislosti je zároveň vhodné upozornit, že zákon v souvislosti s užitím pojmu „soukromých prostor“ rozšiřuje právo na soukromí v prostorové dimenzi, a tento prostor tak nelze vykládat restriktivně jako místo, kde člověk bydlí, nýbrž zejména i jako místo, kde vykonává své povolání (viz kap. 2.2).²¹

Dalším klíčovým ustanovením je **§ 88 odst. 1 OZ**, který zavádí tzv. **zájmovou zákonnou licenci** k využití podobizny či obrazového nebo zvukového záznamu bez souhlasu dotčené osoby. Tato licence umožňuje zaměstnavateli pořídit a následně použít důkazní prostředek, jež zachycuje podobiznu, či záznam pořízený soukromě a bez svolení dotyčného zaměstnance, v rámci soudních nebo správních řízení, jestliže tak činí za účelem ochrany svých soukromých práv a zájmů.²²

Závěrem kapitoly je však třeba uvést, že ač je zásah do soukromí založen na zákonném důvodu, je zároveň za každé situace třeba dostát požadavkům přiměřenosti a vyváženosti zásahu do soukromí, které zákon výslovně uvádí v ustanovení **§ 90 OZ**, a jež představuje určitý korektiv bránící zneužívání tohoto institutu. Jinak řečeno, je vždy třeba posoudit, zda právo zaměstnavatele, v jehož prospěch má být prolomeno právo na ochranu soukromí zaměstnance, je právem, které má vyšší mravní hodnotu než právo tímto zásahem dotčené, a zároveň zda zaměstnavatel neměl k dispozici jinou možnost, aby dokazovanou informaci získal jinak než za cenu narušení soukromí zaměstnance.²³

1.3.3 Pracovněprávní rovina

Předpisům pracovního práva je třeba v souvislosti s problematikou monitoringu zaměstnanců věnovat zvýšenou pozornost, neboť se bezprostředně dotýkají vztahu

²⁰ DOLEŽAL, Tomáš. In MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 553 (§ 86 OZ).

²¹ Tamtéž, s. 554.

²² PAVLÍK, Pavel. In ŠVESTKA, Jirí a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1 - § 654)*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 1624 s. Dostupné v systému ASPI (§ 88 OZ).

²³ Tamtéž, § 88 OZ.

zaměstnavatel-zaměstnanec. V České republice je zákonná úprava monitoringu zaměstnanců zakotvena v **zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, který je speciálním předpisem a je aplikován přednostně před občanským zákoníkem. V souvislosti s problematikou monitoringu je vhodné jmenovat dvě základní zásady v § 1a ZPr, a to právě zákonnou ochranu postavení zaměstnance a právo na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Zaměstnanec je z pohledu zákoníku práce označován za osobu zranitelnou²⁴, neboť se v pracovněprávním vztahu nachází vůči zaměstnavateli v závislém postavení,²⁵ a proto je třeba jej chránit. O tom vypovídá sama definice „závislé práce“, která je charakterizována jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“²⁶ Ochrana zaměstnance se tak promítá celou řadou kogentních, resp. relativně kogentních ustanovení (tedy ustanovení, od kterých je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance).²⁷

Zaměstnanec je povinen vůči zaměstnavateli dodržovat celou řadu povinností stanovených zejména v § 301 ZPr (viz kap. 3.2.) a zaměstnavatel je oprávněn jejich dodržování kontrolovat. Nicméně je nucen kontrolu vykonávat tak, aby nedocházelo k nezákonným zásahům do práv zaměstnance. Právo na soukromí je totiž imanentní součástí pracovněprávních vztahů, ačkoli je limitováno právy a oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Podmínky, za nichž může zaměstnavatel zaměstnance podrobit sledování, nalezneme v ustanovení § 316 ZPr, jež řeší střet mezi ochranou majetkových zájmů zaměstnavatele a ochranou osobních práv zaměstnance. Již samotný název oddílu napovídá, že se patrně bude jednat o klíčovou právní úpravu týkající se problematiky monitoringu zaměstnanců, nicméně podrobně si ji rozebereme až níže.

1.3.4 Další právní předpisy

V souvislosti s problematikou kontroly a sledování zaměstnanců nelze opomenout ani veřejnoprávní úpravu regulující nakládání s informacemi o fyzických osobách, kterou představuje **zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů**. Zmíněný adaptační

²⁴ Není zcela přesné označovat zaměstnance jako slabší stranu, neboť i zaměstnavatel se může ocitnout ve slabším postavení, např. v případě konkurenčního jednání zaměstnance.

²⁵ Zejména pokud jde o závislost ekonomickou (zaměstnanec je na zaměstnavateli finančně závislý), hospodářskou (zaměstnanec vykonává práci jménem zaměstnavatele) a organizační (zaměstnavatel ukládá zaměstnanci pracovní úkoly a řídí proces práce).

²⁶ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 20 (§ 1a ZPr).

zákon nabyl účinnosti poměrně nedávno v přímé návaznosti na přijetí Nařízení GDPR, a nahradil tak původní **zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů**. Je však nutno podotknout, že se tak stalo se značným zpožděním, což působilo problémy zejm. v oblasti správního trestání. Byť je Nařízení GDPR přímo použitelné a má aplikační přednost, bylo třeba odstranit či upravit národní legislativu tak, aby s Nařízením GDPR nepřicházela do kolize. To se neobešlo bez transformace některých konkrétních povinností či institutů do podoby, které jsou českému právnímu řádu vlastní, zejména co se týče oblasti veřejnoprávních deliktů na úseku ochrany osobních údajů. Klíčovou úpravu zmíněného zákona představují v § 61–63 ZZOÚ vymezené skutkové podstaty přestupků na úseku ochrany osobních údajů. Vedle toho je velmi důležitou funkcí zákona ustanovení nezávislého správního úřadu s působností v této oblasti, jímž je ÚOOÚ, a spolu s tím i vymezení jeho působnosti, kompetencí a úkolů.²⁸

²⁸ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část III., kapitola 1.1

2 Právo zaměstnance na soukromí

2.1 Obecně k pojmu soukromí a k právu na soukromí

Soukromí představuje natolik specifický a široký koncept, že je téměř nemožné jej vymezit a definovat, a to zejména s ohledem na jeho multidimenzionální povahu²⁹ a zároveň jeho dynamický vývoj.³⁰ O tom vypovídá nejen fakt, že tento pojem není v našem právní řádu definován, ale i to, že se vymezení tohoto pojmu úspěšně vyhýbá i judikatura, a to jak na vnitrostátní, tak i mezinárodní úrovni.³¹ Soukromí je přitom možné chápat různě široce. Tradičně bylo soukromí chráněno v jeho prostorové dimenzi, jež se ztělesňuje v rámci práva na ochranu obydlí, a v souvislosti s existencí „přirozených“ sociálních vztahů (v manželství a rodině), nicméně hranice mezi soukromými a veřejnými prostory se plynule posouvá.³² Jedná se tedy o jakýsi významově otevřený a neustále se vyvíjející pojem.

Právo na soukromí vyplývá z práva na lidskou důstojnost a je tedy nezbytnou součástí a předpokladem lidské přirozenosti.³³ Je možné jej označit za jedno z nejvýznamnějších dílčích osobnostních práv, neboť prostřednictvím něj dochází k realizaci „sebe sama“. Jak ostatně uvedl Ústavní soud: „*Primární funkcí práva na soukromí (respektu k soukromému životu) je zajistit prostor pro rozvoj a seberealizaci jednotlivce a garanci sebeurčení ve smyslu zásadního rozhodování jednotlivce o sobě samém (Pl. ÚS 24/10), přičemž chrání jak právo na identitu a osobní rozvoj, tak i právo navazovat a rozvíjet vztahy s jinými lidskými bytostmi a okolním světem. Soukromý život v tomto smyslu obsáhne nejen internum, nýbrž i externum, které se vztahuje k obchodním, pracovním nebo i sociálním aktivitám (I. ÚS 1586/09).*“³⁴

Soukromí je mimořádně významným statkem, neboť člověku umožňuje být sám sebou a oprostit se od sociálních rolí a interakcí, které bývají mnohdy stresující. Jedná se o určité „zóny klidu“, které jsou zásadní pro duševní zdraví a pohodu člověka, a které je tak nutné respektovat a chránit s ohledem na blaho celé společnosti. Jak trefně konstatuje Morávek: „V situaci, kdy by člověk nepožíval žádného soukromí, „musel by být permanentně ve střehu

²⁹ Zahrnující aspekty psychické a fyzické integrity (vč. sexuální identity) jednotlivce a sociální (společenský, občanský a profesionální) aspekt [KOKÉŠ, Marian. In HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv...*, s. 328]

³⁰ KOKÉŠ, Marian. In HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv...*, s. 327 (čl. 10 Listiny).

³¹ ESLP tak činí zcela záměrně, viz rozsudek ESLP ze dne 4. prosince 2008, *S. a Marper v. Spojené království*, č. stížnosti: 30562/04 a 30566/04: „Soud připomíná, že pojem „soukromý život“ má široký rozsah, který není možné definovat vyčerpávajícím způsobem, zahrnujícím fyzickou i morální integritu osoby.“

³² WAGNEROVÁ, Eliška. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 278 (čl. 10 Listiny).

³³ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část I., kapitola 3.1.

³⁴ KOKÉŠ, Marian. In HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv...*, s. 328 (čl. 10 Listiny).

a ani na chvíli nepolevit. To by bylo zničující.“ Obecně je však nutno uzavřít, že obsah tohoto pojmu nelze restriktivně omezit pouze na prostory, kde člověk bydlí, naopak je nutné jej vykládat širěji, a to nejen jako intimní prostor člověka, ale i každé místo, kde se člověk běžně zdržuje, nebo místo, kde může důvodně očekávat, že zde požívá určitou míru diskrétnosti v tom smyslu, že není nucen být stále ve střehu a hrát svou sociální roli, příp. svou roli dle vlastního uvážení změnit. V této souvislosti nelze s ohledem na existenci moderních technologií poté opomenout ani on-line prostředí.³⁵

2.2 Soukromí na pracovišti

Často se setkáváme s názory, převážně (nikoli však výlučně) mezi laickou veřejností, že na pracovišti zaměstnanec žádným soukromím nedisponuje, a pokud ano, jedná se o soukromí minimální, které se vztahuje například na prostory šaten či toalet umístěných na pracovišti. Zmíněné tvrzení často doprovází argument, že na pracovišti se člověk zdržuje za účelem výkonu jemu svěřené práce a nikoli za účelem věnování se soukromým záležitostem. S tímto názorem však nelze souhlasit, a to s ohledem na široký obsah soukromí.³⁶ Je však nutné připustit, že míra soukromí nebude vždy stejná a bude určována v závislosti na charakteru prostor, ve kterých se osoba v danou chvíli nachází, době, kdy se v nich nachází, a také vztahu k danému místu a legitimnímu očekávání vzhledem k těmto faktorům.³⁷

V rozšíření pojmu soukromí i na prostory pracoviště sehrála velmi důležitou roli judikatura, a to jak ze strany soudů mezinárodních (zejm. ESLP), tak i českého Ústavního soudu. Ilustrativním rozhodnutím je pro dané téma zejména rozhodnutí ve věci *Niemietz v. Německo*, ve kterém ESLP široce vymezil právo na soukromí na pracovišti.³⁸ V § 29 soud mj. konstatoval: *„Dále se pak zdá, že neexistuje důvod pro to, aby tento způsob chápání pojmu „soukromý život“ vylučoval aktivitu profesní nebo obchodní povahy, protože právě během své pracovní činnosti má většina lidí značnou, ne-li největší příležitost rozvíjet vztahy s vnějším světem. Tento názor lze podepřít faktem, že - jak správně upozornila Komise - není vždy možné jasně rozlišit, které činnosti jednotlivce tvoří část jeho profesního nebo obchodního života a které nikoli. Takže zejména v případě osoby provozující svobodné povolání může být její práce v tomto kontextu tak významnou součástí jejího života, že se stává nemožným zjistit, v jakém postavení jedná v určitém okamžiku. Odepírat ochranu poskytovanou článkem 8*

³⁵ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část I., kapitola 3.1.

³⁶ NONNEMANN: *Soukromí na pracovišti...*, dostupné elektronicky v systému Beck-online.

³⁷ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1248 (§ 316 ZPr).

³⁸ NONNEMANN: *Soukromí na pracovišti...*, dostupné elektronicky v systému Beck-online.

s odůvodněním, že napadené opatření se týkalo pouze profesní činnosti - jak by se podle návrhu vlády mělo stát v tomto případě - by navíc mohlo vést k nerovnému zacházení, a to v tom smyslu, že takováto ochrana by byla dosažitelná pro jednotlivce, jehož profesionální a neprofesionální činnosti jsou vzájemně natolik provázány, že neexistuje cesta, jak je vzájemně rozlišit.³⁹ Tento názor současně respektuje i Ústavní soud.⁴⁰

Lze tedy uzavřít, že podle výše zmíněné judikatury je nutné vykládat pojem soukromí extenzivně. Určitou míru soukromí je nutné respektovat i ve veřejných prostorech, a to včetně pracoviště.⁴¹ Faktem totiž zůstává, že člověk na pracovišti tráví významnou část svého života, během něhož nepochybně dochází k realizaci osobnosti člověka a rozvíjení interpersonálních vztahů. Je tedy žádoucí, aby určitou míru soukromí požíval i na těchto místech.⁴² Pracoviště přitom nelze úzce chápat pouze jako sídlo zaměstnavatele (popř. příslušnou pobočku), nýbrž jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly.⁴³ Může se tak jednat například o kancelář, dílnu či staveniště. Nicméně jde přitom o pojem užší, než je místo výkonu práce, které si zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli v pracovní smlouvě.⁴⁴

2.3 Rozumné očekávání soukromí

Koncept rozumného očekávání soukromí se poprvé objevil v roce 1967 v jednom z disentů vyjádřeného ve věci *Katz v. Spojené státy* (viz níže), posléze se však této problematice v rámci monitoringu zaměstnanců věnovala také judikatura ESLP. Soud tak učinil ve věci *Halford v. Spojené království*⁴⁵ v souvislosti s přezkumem zákonnosti odposlechu služebního a domácího telefonu zaměstnankyně v rámci kontroly užívání pracovních prostředků ze strany zaměstnavatele (viz kap. 5.5.1), a následně na něj navázal v rozhodnutí *Copland v. Spojené království*⁴⁶, které se nadto týkalo i monitorování e-mailové komunikace a aktivity na internetu. ESLP přitom uvedl, že řešení těchto situací je třeba hledat spíše v samotném **posouzení rozsahu soukromé sféry** zaměstnance při výkonu zaměstnání a určení mezí,

³⁹ Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992, Niemietz proti Německu, č. stížnosti 13710/88 (§ 29).

⁴⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10.

⁴¹ NONNEMANN: Soukromí na pracovišti..., dostupné elektronicky v systému Beck-online.

⁴² ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1248 (§ 316 ZPr).

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

⁴⁴ BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 814.

⁴⁵ Rozsudek ESLP ze dne 25. června 1997, Halford proti Spojenému království, č. stížnosti 20605/92, § 45.

⁴⁶ Rozsudek ESLP ze dne 3. dubna 2007, Copland proti Spojenému království, č. stížnosti 62617/00.

kteřé zaměstnavatel není oprávněn překročit, než ve vzájemném poměřování soukromých subjektivních práv zaměstnavatele a zaměstnance.⁴⁷

Soud dovodil, že s ohledem na konkrétní okolnosti je nutné posoudit, zda a do jaké míry mohl zaměstnanec přiměřeně očekávat, že jeho soukromí (např. ve vztahu k uskutečněným hovorům) bude v dané situaci zachováno, respektováno. O takovém očekávání patrně nelze uvažovat zejména v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance výslovně upozorní, že jeho komunikace může být monitorována a zaměstnanec tak získá povědomí o tom, že k omezení práva na soukromí může reálně dojít.⁴⁸

Soudce John M. Harlan ve svém disentu vyjádřeném v rámci rozhodnutí *Katz vs. Spojené státy* z roku 1967 představil **dvě kritéria** (tzv. *Katz test*), která je v rámci zmíněného konceptu třeba brát v potaz. Prvním z kritérií, je **kritérium subjektivní**, které vyjadřuje, jakou míru soukromí očekává (resp. může očekávat) konkrétní osoba v konkrétní situaci. Naproti tomu stojí **kritérium objektivní**, které jej doplňuje, a které spočívá v tom, zda společnost shledává takové očekávání jako přiměřené, resp. rozumné.⁴⁹ Jedná se tedy o zohlednění subjektivního a objektivního vnímání téže situace. Koncept rozumného očekávání se stal pravidelně aplikovaným vodítkem při posuzování, zda došlo k zásahu do soukromí, příkladem lze uvést např. rozhodnutí ve věci *Nevenka Antović a Jovan Mirković v. Černá hora*⁵⁰ (zejm. oddělené stanovisko soudce Vučiniće a Lemmense) nebo ve věci *Akhlyustin v. Rusko*⁵¹.

⁴⁷ TŮMA, Pavel. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Komentář k občanskému zákoníku I. Obecná část (§ 1 - § 654)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 521 (§ 86 OZ).

⁴⁸ KRATOCHVÍL, Jan. In KMEC, Jiří a kol. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 879 (čl. 8 EÚLP).

⁴⁹ FIALOVÁ, Eva. Ochrana soukromí ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2021. č. 2. s. 123. Dostupné online na <<https://journals.muni.cz/cpvp/article/viewFile/5875/4982>>.

⁵⁰ Rozsudek ESLP ze dne 25. listopadu 2017, *Nevenka Antović a Jovan Mirković proti Černé hoře*, č. stížnosti 70838/13.

⁵¹ Rozsudek ve věci *Akhlyustin proti Rusku* ze dne 7. listopadu 2017, č. stížnosti 21200/05.

3 Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele

3.1 Majetkové zájmy zaměstnavatele

Oprávněných zájmů, jenž je možné považovat za legitimní důvody k zahájení a provádění monitoringu zaměstnanců, nalezneme několik. Odhlédneme-li od těch z nich, jejichž naplňování vyžaduje sám zákon (např. prokazování dodržování výrobních či jiných pracovních postupů zaměstnavatele z důvodu bezpečnosti práce), je nejčastěji sledovaným zájmem patrně **ochrana majetku zaměstnavatele**, neboť tito mají přirozeně zájem na jeho zachování. V situaci, kdy svěřují zaměstnancům prostředky k výkonu sjednané práce, měli by z podstaty věci mít možnost jejich využívání přiměřeně kontrolovat. Není přitom podstatné, zda je zaměstnavatel vlastníkem svěřených prostředků nebo k nim má pouze užívací práva, nýbrž to, že nese náklady na jejich užití. Pojem prostředky je přitom nutné chápat širěji, neboť se neomezují pouze na zařízení jako taková (služební vůz, počítač, telefon atp.), ale spolu s nimi i na související služby, jež jejich provoz umožňují (např. náklady na pohonné hmoty, náklady na telekomunikační provoz atp.).⁵²

S ochranou majetku se pojí i **kontrola pracovní výkonnosti**, neboť zaměstnavatel vynakládá nemalé finanční prostředky na mzdy svých zaměstnanců a je pochopitelné, že je v jeho zájmu, aby zaměstnanci pracovali co nejefektivněji a netrávili pracovní dobu vyřizováním soukromých záležitostí. V dnešní době se však nemůžeme omezit pouze na ochranu hmotného majetku, ale je třeba chránit i nehmotné statky, např. know-how, obchodní tajemství, informace či databáze zákazníků, neboť ty mají mnohdy větší hodnotu než hmotný majetek. S ohledem na výše uvedené je tedy žádoucí určitou míru kontroly připustit za účelem předcházení možným majetkovým škodám.⁵³

Důvod, pro který zaměstnavatel zahájí sledování zaměstnanců, je mimořádně důležitý zejména v tom směru, že tento důvod určuje a do značné míry limituje způsob provádění kontroly. Přirozeně poté ovlivňuje i rozsah sledovaných informací, který je odvozen od účelu zpracování, pro který se určitý sledovací prostředek zavádí.⁵⁴ Nicméně možnost výkonu kontroly s ohledem na existenci práv, jimiž zaměstnanec disponuje i v čase a místě výkonu práce, jak jsme si ozřejmili v kapitole týkající se soukromí zaměstnance, však není a ani nemůže

⁵² MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 945 (§ 316 ZPr).

⁵³ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1249 (§ 316 ZPr).

⁵⁴ Tamtéž.

být bezbřehá. Dochází tak ke střetu práva na ochranu vlastnictví zaměstnavatele a práva na ochranu soukromí zaměstnance a je v každé konkrétní situaci třeba vážit, kterému právu je třeba dát přednost. K tomu Nejvyšší správní soud uvádí, že: „*aby mohla být dána přednost ochraně jiného lidského práva nebo svobody před ochranou soukromí, musí se jednat o takovou situaci, kdy jinak si rovná základní práva a svobody jsou v konfliktu a na základě důkladného zvažování, zda v té které konkrétní situaci je zájem chráněný jiným základním právem a svobodou natolik závažný a natolik ohrožen, že lze svolit k zásahu do soukromí a tedy částečně či úplně omezit základní lidské právo na soukromí nebo soukromý a rodinný život a tedy i lidskou důstojnost.*“⁵⁵

3.2 Povinnosti zaměstnanců ve vztahu k majetku zaměstnavatele

Pro účely zmiňované problematiky nás budou především zajímat ty z povinností vyjmenovaných v § 301 ZPr, které zaměstnancům stanoví, že jsou povinni využívat výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací a řádně hospodařit s prostředky jim svěřenými, a zároveň tento majetek střežit a ochraňovat před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Nelze opomenout ani obecnou povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, která je vyjádřením určitého požadavku loajality zaměstnance vůči svému zaměstnavateli.⁵⁶

Výše zmíněné ustanovení představuje obecnou úpravu povinností zaměstnance, bližší konkretizaci těchto povinností nalezneme na řadě dalších míst v zákoníku práce, především pak v klíčovém ustanovení § 316 ZPr.⁵⁷ Lze zmínit také **obecnou prevenční povinnost** zaměstnance předcházet hrozícím škodám obsaženou v ustanovení § 249 ZPr, jež zaměstnanci ukládá povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele a počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví či bezdůvodnému obohacení. Zaměstnanec musí tedy při výkonu práce zachovávat takový stupeň pozornosti, který po něm lze v čase a místě požadovat. Je však pochopitelné, že zaměstnanec není schopen předvídat každý možný budoucí vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučit. V případě **zvláštní prevenční povinnosti** je pak povinen aktivně jednat a neodkladně zakročit, jestliže vznik škody bezprostředně hrozí.⁵⁸ Nicméně bližší upřesnění povinností může být obsažena i v pracovní či jiné individuální smlouvě uzavírané

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2012, č.j. 5 As 158/2012-49.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...*, s. 1174 (§ 301 ZPr).

⁵⁷ Tamtéž, s. 1172.

⁵⁸ NOVOTNÝ, Zdeněk. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...*, s. 959-960 (§ 249 ZPr).

mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, popř. v interním předpisu zaměstnavatele. Tyto však mohou zákonné povinnosti pouze rozvádět a blíže konkretizovat, nikoli zakládat.⁵⁹

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...*, s. 1172 (§ 301 ZPr).

4 Kontrola a monitoring zaměstnanců dle § 316 ZPr

4.1 Principiální základ právní úpravy

Za účelem vyvažování výše zmíněných protichůdných zájmů zákonodárce do zákoníku práce vložil ustanovení, které zaměstnavatele opravňuje kontrolovat využívání pracovních a výrobních prostředků za současného stanovení podmínek, jejichž naplnění musí být zaměstnavatel schopen prokázat po celou dobu (nikoli jen před jeho započítím) provádění monitoringu, neboť okolnosti, za nichž je kontrola prováděna se mohou časem změnit a trvání na jejich existenci pouze v okamžiku zahájení kontroly by popíralo ochranný účel zmíněného ustanovení.

Právní úprava monitoringu zaměstnanců se v zákoníku práce koncentruje v jediném ustanovení § 316 ZPr, které sestává ze čtyřech odstavců, přičemž poslední z nich je podle názorů odborné veřejnosti do tohoto ustanovení zakotven poměrně nešťastně, neboť představuje na zbytku nezávislou právní úpravu limitující zaměstnavatele v získávání informací o zaměstnanci, proto jej ve své práci ponechám stranou. Předně je třeba uvést, že právní úprava je aplikovatelná pouze tehdy, není-li kontrola zaměstnavateli uložena přímo či nepřímo na základě zvláštního zákona. Nadepsané ustanovení se tematicky dotýká hned několika oblastí a nabízí několik způsobů kontroly, které je možné vzájemně odlišit vzhledem k tomu, k jak intenzivnímu zásahu do práv zaměstnance takovou kontrolou dochází. Společným jmenovatelem všech jednotlivých způsobů je však ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele na straně jedné, a ochrana osobnostních práv zaměstnance na straně druhé.⁶⁰

Co se povahy předmětného ustanovení týče, přikláním se k těm z názorů odborné veřejnosti (např. Nonnemann, Radičová),⁶¹ že se jedná o normu kogentní, s jedinou výjimkou v odstavci prvním, neboť tento popsané jednání, tedy kontrolu používání výrobních prostředků, zaměstnavateli toliko umožňuje, nicméně obligatorně mu tuto povinnost neukládá. Na kogentnost zbytku ustanovení usuzuji zejména s ohledem na existenci základních zásad pracovního práva zakotvených v § 4a ZPr, obzvláště v jeho odstavci 1 a 4. Obecně řečeno, jestliže jsou pravidla a podmínky pro možný zásah do soukromí zaměstnanců na pracovišti stanoveny přímo zákonem, nelze se od nich odchýlit ani dohodou obou stran (popř. na základě

⁶⁰ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce...*, s. 944.

⁶¹ Opačně např. Morávek (In PICHRT, s. 945) či Štefko (In BĚLINA, s. 1249).

souhlasu zaměstnance), protože taková dohoda by ve své podstatě snižovala ochranu práv zaměstnance.⁶²

4.2 Kontrola dispozic s prostředky ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr

Ustanovení § 316 odst. 1 ZPr stanoví, že zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat výrobní a pracovní prostředky pro svou osobní potřebu. Zaměstnavatel je přitom oprávněn (nikoli povinen) dodržování zákazu přiměřeným způsobem kontrolovat. Ze znění uvedeného ustanovení není zcela zřejmé, zda zákonodárce zamýšlel regulovat určitou dlouhodobou a soustavnou činnost (sledování pomocí kamer), nebo zda je možné pod něj zahrnout i jednorázové či časově nebo rozsahem ohraničené zásahy (jednorázový vstup do e-mailové schránky zaměstnance).⁶³

Existují názory, které říkají, že celý § 316 ZPr se aplikuje pouze tehdy, jestliže kontrolu nelze označit za jednorázovou, nepravidelnou či předem omezenou (Nonnemann, Radičová).⁶⁴ Já se spíše klaním k opačnému názoru, který zastává např. Morávek, a který říká, že se v případě kontroly dle odstavce prvního ve své podstatě jedná o nejméně invazivní způsob kontroly, na jejímž základě *de facto* nedochází k zásahům do soukromí zaměstnance buď vůbec, a to bez ohledu na zvolený prostředek, nebo je-li zvolen jiný způsob kontroly, než ten, který výslovně zmiňuje odstavec druhý. Mezi takové prostředky lze zařadit zejména namátkové kontroly a nahlížení do knihy jízd služebního vozu, resp. jiné *ad hoc* případy.⁶⁵

Lze si totiž snadno představit situaci, kdy sice dojde k jednorázové kontrole ze strany zaměstnavatele, ale zaměstnavatel si při této jediné kontrole projde veškeré zprávy odeslané na e-mailovou adresu zaměstnance. Takovou kontrolu by bylo jistě možné označit za nezákonnou a nepřiměřenou. S ohledem na ochranu zaměstnance, kterou zmíněné ustanovení sleduje, je třeba i při namátkových kontrolách postupovat podle odstavce prvního, který stanoví požadavek, aby byla kontrola provedena přiměřeným způsobem. Podle Nejvyššího soudu se přitom jedná o právní normu s relativně neurčitou hypotézou, která přenechává zákonodárci určitý prostor pro uvážení, aby situaci posoudil dle individuálních okolností každého případu. Přitom nastínil určitá kritéria, která je nutno

⁶² NONNEMANN: Soukromí na pracovišti..., dostupné elektronicky v systému Beck-online.

⁶³ Tamtéž.

⁶⁴ Tamtéž.

⁶⁵ MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316. *Právní rozhledy*, 2017, roč. 25, č. 17, s. 573. Dostupné v systému Beck-online.

hodnotit v souvislosti s učiněním závěru, zda jde o kontrolu přiměřenou či nikoli.⁶⁶ Tyto kritéria jsou blíže uvedena v rámci kapitoly 5.4.1.

Zaměstnavatel není omezen v rozhodování, zda a v jakém rozsahu umožní zaměstnanci využívat pracovní a výrobní prostředky pro soukromé účely. Podmínky užití prostředků pro osobní potřebu si strany nastaví v rámci vzájemné dohody, kterou zákon žádným způsobem nelimituje. Opačně je tomu v případě možnosti kontrolovat, zda zaměstnanec zákaz využívat pracovní či výrobní prostředky dodržuje, popř. zda se nepřekračuje rozsah užívání, který si dohodli se zaměstnavatelem. Jak ostatně uvádí Morávek „*legálnost kontroly závisí od toho, zda zaměstnavatelův záměr s ohledem ke všem okolnostem (zvolený způsob a prostředek kontroly, povaha a závažnost kontrolovaných pracovněprávních povinností, závažnost chráněných zájmů na straně zaměstnance, zejm. míra jeho soukromí, existence jiných prostředků umožňujících rovněž naplnit sledovaný účel atp.) je vhodný, nutný a přiměřený prostředek dosažení účelu.*“⁶⁷

4.3 Kontrola dispozic s prostředky ve smyslu § 316 odst. 2 ZPr

Naproti tomu **odstavec druhý** nadepsaného ustanovení se použije tehdy, dochází-li k zásahům do osobnostních práv zaměstnance, resp. jeho soukromí, a zaměstnavatel zvolí jeden z kontrolních mechanismů v tomto odstavci taxativně vypočteném, a zároveň není-li kontrola zaměstnavateli uložena přímo či nepřímo zákonem.⁶⁸ Zaměstnavatel tedy nesmí bez **závažného důvodu** spočívajícího ve **zvláštní povaze jeho činnosti** narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že jej podrobuje **otevřenému nebo skrytému sledování**, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Už z dikce zmíněného ustanovení plyne, že se bude jednat o invazivnější kontrolu, než jaká je prováděna na základě odstavce prvního. Dále v odstavci třetím stanoví, že vykonává-li zaměstnavatel kontrolu výše uvedeným způsobem, má povinnost zaměstnance o jejím **rozsahu a způsobu** provádění **informovat** (blíže viz kap. 4.4.3).

Přikláním se k názoru Morávka, který tvrdí, že v intencích těchto odstavců dochází k omezení zaměstnavatele ve výkonu kontroly, která naplňuje definiční znaky **sledování**, tedy ve zvlášť intenzivním, delší dobu trvajícím nebo opakovaném systematickém kontrolování

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

⁶⁷ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce...*, s. 947.

⁶⁸ Tamtéž, s. 947-948.

zaměstnanec prostřednictvím jednoho ze zmíněných prostředků. Zákonodárce tak činí stanovením poměrně přísných podmínek, jež musí zaměstnavatel před započítáním a po čas monitoringu naplnit. Je zároveň nutné zdůraznit, že zmíněné ustanovení dopadá i na kontrolu v reálném čase (nikoli na kontrolu vykonávanou *ad hoc*), jestliže je vykonávána způsobem, který naplňuje výše uvedené definiční znaky sledování.⁶⁹ U těchto typů kontroly bude často docházet zároveň ke zpracování osobních údajů, tudíž bude nadto třeba splnit i podmínky stanovené předpisy na ochranu osobních údajů.⁷⁰

4.3.1 Zvláštní povaha činnosti

Ustanovení § 316 odst. 2, 3 ZPr pracuje s poměrně přísným kritériem. Abychom dokázali určit, zda se jedná o zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele či nikoli, a ustanovení tak rozumně aplikovali, je třeba nejprve rozlišit činnost zaměstnavatele **v širším smyslu** a **v užším smyslu**. První z jmenovaných představuje základní zaměření činnosti zaměstnavatele, tedy typicky to, co je uvedeno ve veřejném rejstříku jako předmět činnosti zaměstnavatele. Činností v užším smyslu se naopak rozumí činnost realizovaná u zaměstnavatele, jejímž prostřednictvím zajišťuje naplnění činnosti v širším smyslu. Tím je myšlen soubor různých činností, které v souhrnu tvoří předmět činnosti zaměstnavatele. Běžně se může jednat například o vedení účetnictví či prodej zboží. Nás bude pochopitelně zajímat úzké vymezení činnosti.⁷¹

Co se nadepsaného pojmu týče, neexistuje shoda na jeho interpretaci. Došlo k vymezení dvou přístupů. První přístup, který nastínil např. Městský soud v Praze⁷², jej chápe jako závažný důvod spočívající v činnosti zvláště nebezpečné či mimořádně ohrožující. Tím je myšleno především nakládání s vysoce nebezpečnými chemikáliemi či s vysokými finančními částkami. Druhý přístup prezentovaný v komentářové literatuře např. Štefkem⁷³ nebo Morávkem⁷⁴ se však proti tomuto vymezuje a říká, že zvláštní povahu činnosti nelimitují pouze činnosti zvlášť nebezpečné nebo mimořádně ohrožující, nýbrž tato může vycházet i z jiných legitimních důvodů, které sledování zaměstnanec opravňují, např. ochrana zaměstnanců a dalších osob, které se vyskytují ve sledovaném prostoru, ochrana majetku zaměstnavatele a zároveň kontrola

⁶⁹ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce...*, s. 951 (§ 316 ZPr).

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. listopadu 2011, č. j. 2 As 45-2010-68.

⁷¹ MORÁVEK: *Kontrola a sledování zaměstnanců...*, dostupné v systému Beck-online.cz

⁷² Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 18. října 2016, č. j. 5 A 107/2013-38.

⁷³ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1250 (§ 316 ZPr).

⁷⁴ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce...*, s. 952 (§ 316 ZPr).

pracovní výkonnosti zaměstnanců. Obdobný závěr plyne také ze stanovisek⁷⁵ zpracovaných WP 29.⁷⁶

Je možné si přiblížit, co se oním zvláštním důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele vlastně rozumí. Státní úřad inspekce práce dříve uváděl, že: „*zvláštní povaha činnosti je dána např. u vězeňské služby, na pokladnách čerpacích stanic, na pokladnách bank, na policejních služebnách apod. Nelze sem však zahrnovat uplatňování takových práv zaměstnavatele, jako je např. ochrana majetku, zdraví, bezpečnosti zaměstnanců, dodržování technologie, prevence apod.*“⁷⁷ Nyní však poněkud opatrněji, nicméně vágně, uvádí, že „*tento závažný důvod zpravidla není dán při výrobě běžných výrobků nebo při poskytování běžných služeb.*“⁷⁸ Lze však souhlasit, že například technická zařízení, která jsou schopna vidět tzv. „za roh“, jsou mimořádně významná ve chvíli, kdy vyvstane potřeba, aby odpovědné osoby v reálném čase účinně zasáhly (např. na jednotkách intenzivní péče). Dále zejména v případě průmyslového monitorování složitých technologických procesů, v jejichž průběhu hraje důležitou roli i lidský faktor, tedy zejména při provozu jaderných zařízení nebo obdobných objektů kritické infrastruktury (vodní díla, plynovody atp.), ale také na pracovištích řízení letového provozu.⁷⁹

Na druhou stranu zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele nepředstavuje, jak uvedl Nejvyšší správní soud, provoz autobusové přepravy⁸⁰ nebo provoz hotelového zařízení⁸¹, a podle Městského soudu v Praze ani činnost poštovního doručovatele⁸². Není možné tedy jednoznačně určit, které činnosti splňují požadavek zvláštní činnosti, neboť tuto podmínku bude třeba zkoumat v každém jednotlivém případě s ohledem na specifické okolnosti případu.⁸³ V současnosti však převažuje názor, že kontrolní právo lze přiznat, při splnění zákonných

⁷⁵ Stanoviska WP 29 č. 8/2001 a č. 2/2017.

⁷⁶ FISCHEROVÁ, Eliška. Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2019, roč. 27, č. 10, s. 351-358. Dostupné v systému Beck-online.

⁷⁷ SÚIP: Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. [online]. Opava, 2010 [cit. 2021-02-14].

Dostupné na: <http://www.suip.cz/_files/suip-d5496208c4fe7968069bcbd8b880c907/ochrana_osob_prav.pdf>.

⁷⁸ SÚIP: Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. [online]. Opava, 2014 [cit. 2021-02-14].

Dostupné na: <http://www.suip.cz/_files/suip-5e7b6d0b6d72fe0e03eb590204dcc357/ochrana_os.pdf>.

⁷⁹ VIDRNA, KOUDELKA: *Zaměstnanci v objektivu kamer...*, s. 123.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. prosince 2017, č. j. 10 As 245/2016-41.

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2013, č. j. 5 As 158/2012-49.

⁸² Rozsudek Městského soudu ze dne 5. května 2017, č. j. 6 A 42/2013-48.

⁸³ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce...*, s. 952 (§ 316 ZPr).

podmínek každému zaměstnavateli.⁸⁴ Lze však uzavřít, že se bude patrně vždy jednat o jakési výjimečné situace, pro které je možné tak citelný zásah do soukromí zaměstnanců odůvodnit a připustit. Morávek uvádí, že se může jednat např. o „činnost vrcholového manažera s širokými rozhodovacími kompetencemi ve vztahu k majetku zaměstnavatele a dispozičními právy k bankovním účtům, stejně jako o zaměstnance ve výrobě, který má přístup k jádru obchodního tajemství, anebo o zaměstnance skladu, kde jsou uloženy věci mimořádné hodnoty či zaměstnance, kterému byl svěřen služební vůz k plnění pracovních úkolů.“⁸⁵

4.3.2 Závažný důvod

Ustanovení § 316 odst. 2, 3 ZPr vyžaduje mimo jiné také naplnění podmínky existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Pro zahájení monitoringu a jeho provádění tedy nebude automaticky dostačující, že zaměstnavatel vykonává činnost, která bude mít zvláštní povahu tak, jak je uvedeno v předešlé kapitole, nýbrž k této zvláštní činnosti musí přistoupit i **konkrétní věcný důvod**, tedy určitý zájem na straně zaměstnavatele, který z hlediska testu přiměřenosti převáží nad chráněnými zájmy (soukromím) na straně zaměstnance za současného zhodnocení kritéria potřeby a vhodnosti.⁸⁶

Na tomto místě se přikláním k názoru Nonnemanna, který ve zmíněném ustanovení spatřuje dvě podmínky, které ovšem nelze vykládat izolovaně. Na druhou stranu nelze závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele chápat jako podmínku jedinou, což je přístup⁸⁷, který zastává např. Morávek.⁸⁸ Podle Morávka tím totiž dochází k omezení případů, kdy je zaměstnanec oprávněn kontrolu v souladu s ustanovením § 316 odst. 2 ZPr vykonávat. Ovšem cílem tohoto ustanovení je omezit zaměstnavatele pouze v závažnějším sledování zaměstnance. Zaměstnavatel o možnost kontroly přece nepřichází, je i dál oprávněn, nenaplní-li zmíněné podmínky, vykonávat přiměřenou kontrolu ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr (např. kontrolu namátkovou), tedy každou, která nebude naplňovat znaky sledování. První z přístupů tak hodnotím jako přístup pro zaměstnance příznivější, tudíž žádoucí. Jak jsem uvedla výše, důvod, pro který zaměstnavatel kontrolu zahájí, je určující a do značné

⁸⁴ WP 29: Stanovisko 8/2001 ke zpracování osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním [online]. ec.europa.eu, 2001 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf>.

⁸⁵ MORÁVEK, Jakub. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce...*, s. 952 (§ 316 ZPr).

⁸⁶ NONNEMANN: Soukromí na pracovišti..., dostupné elektronicky v systému Beck-online.

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 403.

míry limitující co do způsobu provádění kontroly. Zaměstnavatel musí s ohledem na tento konkrétní důvod přizpůsobit organizační a technické parametry monitorovacího zařízení. Podle Štefka je „nejvíce omezujícím v tomto směru sledování pracovní výkonnosti zaměstnance“.⁸⁹

4.4 Klíčové zásady provádění monitoringu

4.4.1 Zásada legality a legitimacy

Omezit právo na soukromí zaměstnance je možné jen za splnění přísných podmínek čl. 8 Úmluvy a čl. 4 Listiny. Jednou z vůbec nejdůležitějších je, že k omezení může docházet výlučně na základě zákona, tedy na základě výhradního zmocnění zákonodárce. Nicméně omezení musí nadto sledovat také legitimní cíl a musí zároveň šetřit podstatu a smysl omezovaného základního práva. Legitimita zásahu do práva na soukromí podle Ústavního soudu ČR, ale i konstantní judikatury ESLP, je spojená s jeho účelem definovaným v čl. 8 odst. 2 Úmluvy. Zásah do soukromí je možné připustit v zásadě ve třech případech: jestliže je to v zájmu (1) **státu**, (2) **společnosti** nebo (3) **jednotlivců**. Jedná se přitom o relativně široké spektrum důvodů, přičemž z hlediska problematiky monitoringu zaměstnanců nás bude nejvíce zajímat poslední z uvedených kategorií.⁹⁰

Otázkou zůstává, zda je možné považovat majetkové zájmy zaměstnavatele za legitimní cíl zásahu do soukromí zaměstnance. Takovému závěru je možné přisvědčit pouze v určitých případech, které se budou odvíjet od konkrétních okolností toho kterého případu, zejména s ohledem na předmět činnosti zaměstnavatele a posouzení závažnosti právních následků v případě ohrožení či porušení jeho majetkových práv. Primárně musí existovat konkrétní zákonný základ, jež umožňuje zasáhnout do soukromí zaměstnance, a který je možné spatřovat v § 316 ZPr, a zároveň musí zásah obstát v přísném testu proporcionality (viz níže).⁹¹

4.4.2 Zásada proporcionality

Patrně nejdůležitějším principem, který provází celou problematiku monitoringu zaměstnanců, ale i jiné zásahy do základních lidských práv, je princip proporcionality. „K omezení základních práv či svobod, i když jejich ústavní úprava omezení nepředpokládá, může dojít v případě jejich kolize. Základní je v této souvislosti maxima, podle které základní

⁸⁹ ŠTEFKO, Martin. *Soukromí zaměstnanců pod ochranou inspekce práce*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2017 [online]. Masarykova univerzita, 2018 [cit. 19. února 2021]. Dostupné na <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2017/files/PracovniPravo2017.pdf>>.

⁹⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 112.

⁹¹ Tamtéž, s. 113.

*právo či svobodu lze omezit pouze v zájmu jiného základního práva či svobody.*⁹²

V případě střetu dvou základních práv, ke kterému při monitoringu nezřídky dochází, je třeba nalézt **spravedlivou rovnováhu** mezi jejich uplatněním a docílit toho, aby každé z těchto základních práv bylo možné realizovat s ohledem na okolnosti případu v co největší možné míře. Tedy aby došlo jen k takovému omezení práva, které je nutné, a které lze spravedlivě požadovat tak, aby byl ještě naplněn účel omezení (ochrana majetku, zdraví a života).⁹³ V případě, že k omezení má skutečně dojít, je třeba dodržet několik podmínek. Za prvé je třeba v kolizi stojící práva vzájemně poměřovat, za druhé je třeba šetřit podstatu a smysl omezovaného základního práva, resp. svobody v souladu s čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. V dalším kroku je třeba při vzájemném poměrování těchto základních práv a svobod posoudit následující kritéria.

V případě prvního kritéria se snažíme najít odpověď na otázku, zdali institut omezující určité základní právo (v našem případě právo na soukromí), vůbec umožňuje dosáhnout sledovaného cíle, tedy ochrany toho základního práva, které se nachází v kolizi (v našem případě práva na ochranu vlastnictví). Nazýváme jej kritériem **vhodnosti**. Ptáme se tedy například, umožňuje-li zavedení kamerového systému ochránit majetek zaměstnavatele. Lze uvést, že používání kamerového systému sice samo o sobě závadnému chování nezabrání, nicméně má významný vliv na možnost následného uplatnění práv poškozeným/i a zabránění opakování takové činnosti v budoucnu. Dále může kamerový systém působit preventivně a představovat tak odstrašující prvek, aby vůbec k protiprávnímu jednání nedocházelo.⁹⁴

Druhým kritériem je **potřebnost**, která spočívá v porovnávání legislativního prostředku omezujícího základní právo, resp. svobodu s jinými opatřeními umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práv a svobod, respektive zasahujícími do konfliktních práv v menší míře.⁹⁵ V souvislosti s dalšími hledisky, bude třeba uplatnit i princip subsidiarity, z něhož vyplývá, že méně invazivní prostředky nejsou k dispozici, popřípadě tyto méně invazivní prostředky selhaly nebo je již předem zřejmé, že nepovedou k dosažení požadovaného cíle.⁹⁶ Namísto zavádění kamerových systémů lze uvažovat zejména o namátkových kontrolách prováděných prostřednictvím kontrolora, o jehož přítomnosti kontrolovaný není informován. Jedná se tak o obdobně odstrašující opatření od protiprávní

⁹² Nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. prosince 2017, č. j. 10 As 245/2016-41.

⁹⁴ Tamtéž.

⁹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. prosince 2017, č. j. 10 As 245/2016-41.

činnosti. Kontrolor zároveň nepředstavuje do práva na soukromí kontrolovaného takový zásah, jako by tomu bylo při systematickém a neustálém monitorování kamerou, jejíž záznam je uchováván a je možné si jej opakovaně přehrávat a zaměřovat se i zpětně na různé detaily. Naproti tomu v případě kontrolora se uchovávají osobní údaje z povahy věci pouze v omezeném rozsahu, v závislosti na paměti kontrolora.⁹⁷

Posledním z kritérií je kritérium **proporcionality v užším smyslu**, k němuž přistupujeme až tehdy, jsou-li splněna předchozí dvě kritéria. V posledním kroku tedy porovnáváme závažnost obou v kolizi stojících základních práv. V našem případě je jedním z nich právo na soukromí zaměstnance a druhým právo na ochranu majetku zaměstnavatele, tedy práva, která jsou *prima facie* rovnocenná. Porovnávání závažnosti konfliktních základních práv spočívá ve zvažování empirických, systémových, kontextových a hodnotových argumentů.⁹⁸ V případě **empirického** argumentu hodnotíme faktickou závažnost jevu, která je spojena s ochranou určitého základního práva. **Systémový** argument se odvíjí od zvažování smyslu a zařazení dotčeného základního práva či svobody v systému základních práv a svobod. **Kontextovým** argumentem rozumíme další možné negativní dopady omezení jednoho základního práva v důsledku upřednostnění druhého. Poslední, **hodnotový** argument, představuje zvažování pozitiv v kolizi stojících základních práv vzhledem k akceptované hierarchii hodnot.⁹⁹

4.4.3 Informační povinnost zaměstnavatele

Informační povinnost upravuje jak zákoník práce ve svém § 316 odst. 3, tak ZZOÚ v § 8 s přímým odkazem na čl. 13 a 14 odst. 1, 2 a 4 Nařízení GDPR, proto je třeba dát si pozor, dochází-li k aplikaci obou těchto předpisů, aby byla splněna informační povinnost v rozsahu obou z nich. V souvislosti s tím je vhodné upozornit, že předpisy na ochranu osobních údajů uvádí širší výčet informací, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout (např. účel zpracování, práva subjektu údajů, údaje o dalších zpracovatelích atd.).¹⁰⁰

S ohledem na zakotvení informační povinnost je zaměstnavatel oprávněn provádět vůči zaměstnanci v zásadě pouze **otevřené sledování**, se kterým musí být zaměstnanec z podstaty věci dostatečně obeznámen. Tento závěr ostatně podporuje i judikatura ESLP, která pracuje s pojmy jako „*oprávněné*“ či „*přiměřené očekávání soukromí*“.

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. prosince 2017, č. j. 10 As 245/2016-41.

⁹⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.

⁹⁹ Tamtéž.

¹⁰⁰ NONNEMANN: Soukromí na pracovišti..., dostupné elektronicky v systému Beck-online.

Nicméně Nejvyšší soud shledal v jednom z jeho rozsudků¹⁰¹, oprávněným i tzv. **skryté sledování**, které je však možné připustit jen ve **výjimečných situacích**. Zejména tehdy, jestliže dokazovanou skutečnost nebylo možné prokázat jinak a skryté sledování tak bylo jediným vhodným prostředkem k dosažení sledovaného účelu.¹⁰² Ovšem k tomu například Štefko konstatuje: „část odborné literatury, která připouští též skryté sledování, pro oprávněnost tohoto typu sledování zatím nenabídla žádné podporující soudní rozhodnutí“.¹⁰³ Ani já nepovažuji zmíněné rozhodnutí za přesvědčivé (viz kap. 5.4.1). Je ovšem třeba zdůraznit, že i v případě skrytého sledování se zaměstnavatel nezbavuje své povinnosti zaměstnance o prováděné kontrole informovat. Zaměstnavatel tak musí učinit v plném rozsahu bezprostředně **po skončení kontroly**.¹⁰⁴

Obecně však platí, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance informovat o rozsahu a způsobech jejího provádění ještě **před jejím započítím**, konkrétně zejména o tom, jaké údaje budou shromažďovány, popřípadě také kde a po jakou dobu budou shromážděné údaje uchovány, kdo k nim má mít přístup, jaká bezpečnostní opatření chrání shromážděná data, které z těchto údajů budou archivovány atp. Zaměstnavatel má v zásadě několik možností, jak splnit svou informační povinnost. Vhodným způsobem bude například rozmístění informačních tabulí a podrobná úprava ve vnitřním předpise (popř. kolektivní smlouvě). Zaměstnavatel nicméně může po zaměstnanci chtít, aby mu podepsal potvrzení o tom, že se s požadovanými informacemi seznámil, popřípadě může informační povinnost splnit i v rámci pracovní smlouvy mezi ním a zaměstnancem.¹⁰⁵ Je však nezbytné, aby se jednalo o informování přímé, jímž rozumíme **adresné předání informace zaměstnanci**, tedy poskytnutí informace kanálem, s nímž má zaměstnanec povinnost se seznámit.¹⁰⁶

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

¹⁰² ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1250 (§ 316 ZPr).

¹⁰³ ŠTEFKO: *Soukromí zaměstnanců pod ochranou...*, s. 111.

¹⁰⁴ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část VI., kapitola 4.6.

¹⁰⁵ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1250 (§ 316 ZPr).

¹⁰⁶ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019, dostupné elektronicky v systému ASPI, Část VI., kapitola 4.6.

5 Vybrané způsoby monitoringu

5.1 Kamerové systémy

Přítomnost kamer v dnešní době už málo koho překvapí, neboť se staly běžnou součástí mnoha pracovišť. To však neznamená, že k jejich instalaci ve všech těchto případech dochází oprávněně. Jak ostatně uvádí Státní úřad inspekce práce v souhrnné zprávě za rok 2018¹⁰⁷, potažmo i 2019¹⁰⁸, kamerové systémy jsou nejčastějším nástrojem k zabezpečení majetku zaměstnavatele, paradoxně ale představují větší hrozbu zásahu do soukromí zaměstnanců, než jak je tomu u jiných způsobů monitoringu. Zásah je o to citelnější, je-li takový monitoring nepřetržitý, neboť zaměstnanci jsou tak pod neustálým dohledem, což může negativně ovlivňovat jejich psychiku i celkovou atmosféru na pracovišti. Kontrola takové intenzity je přípustná jen za situace, že je jediným možným prostředkem k dosažení určitého konkrétního vytyčeného cíle (např. zamezení krádežím v obchodě), resp. tehdy, pokud veškeré méně invazivní prostředky selhaly.¹⁰⁹ Jestliže by zaměstnavatel měl k dispozici mírnější prostředek (např. alarm), který by byl schopen dosáhnout sledovaného cíle, je poté povinen zvolit si tento.

Lze přitom rozlišovat mezi **kamerovými systémy se záznamem a bez záznamu** (tzv. online kamerový systém). Toto rozlišení je klíčové zejména z hlediska definování působnosti relevantních právních norem, neboť právě od nich se budou odvíjet konkrétní povinnosti, jež bude zaměstnavatel nucen dodržovat.¹¹⁰ Dochází-li totiž k provozu kamer se záznamem, je vedle zákoníku práce třeba aplikovat i předpisy na ochranu osobních údajů, neboť v této situaci již bude docházet i ke zpracování osobních údajů.¹¹¹

Kamerové systémy bývají instalovány zejména za účelem ochrany majetku zaměstnavatele (např. předcházení krádežím), popř. kontroly plnění pracovních povinností zaměstnanců (např. zda se věnují práci a nikoli soukromým aktivitám). Mezi nejčastěji monitorované prostory řadíme výrobní haly, sklady, vrátnice a recepce, prostory bankovních či úředních přepážek, kde se předpokládá manipulace s finanční hotovostí. Naopak zejména v kancelářích zaměstnanci očekávají vyšší úroveň ochrany soukromí, ať už se jedná o kanceláře

¹⁰⁷ SÚIP: *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018* [online]. suip.cz, 2019. [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <[rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf \(suip.cz\)](#)>.

¹⁰⁸ SÚIP: *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019* [online]. suip.cz, 2020. [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <[suip_rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf](#)>.

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2013, sp. zn. 5 As 158/2012.

¹¹⁰ SISKOVÍČOVÁ: *Ochrana súkromia...*, s. 56.

¹¹¹ ÚOOÚ: *Stanovisko č. 1/2006 k provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů* [online]. uouu.cz, leden 2006. Dostupné na <https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf>.

jednotlivců, pro více osob, popřípadě kanceláře typu „*open-space office*“. Podobně je tomu v prostorech, které slouží ke stravování zaměstnanců (např. kuchyňky, jídelny, bufety atp.) a pochopitelně i v šatnách, na toaletách, ve sprchách, ale i v čekárně nebo místnosti sloužící k odpočinku zaměstnanců.¹¹²

Za zmínku v této souvislosti stojí rozhodnutí ESLP ve věci *Lopéz Ribalda a další v. Španělsko*¹¹³, neboť právě v tomto rozhodnutí ESLP vyzdvihl důležitost uplatňování **zásady proporcionality** v rámci zavádění kamerových systémů. Šlo přitom o případ pěti zaměstnankyň supermarketu, které zaměstnavatel podrobil sledováním prostřednictvím kamer za účelem vyšetřování případných krádeží na prodejně. Zaměstnavatel přitom nainstaloval jednak kamery, o kterých zaměstnankyně byly informovány, a dále skryté kamery, o nichž naopak informovány nebyly.

Pořízené záznamy poté prokázaly, že zaměstnankyně v prodejně kradly a zároveň napomáhaly krádežím svých kolegů či zákazníků. Soud v projednávaném případě aplikoval test proporcionality, přičemž uzavřel, že zásah byl přiměřený s ohledem na to, že nebyli sledováni konkrétní zaměstnanci a ani celý prostor obchodu, nýbrž pouze prostory pokladen, kde lze očekávat nízkou míru soukromí, neboť se jedná o místo, které je přístupné i veřejnosti. Sledování poté trvalo deset dní, přičemž zaměstnavatel sledování ukončil ve chvíli, kdy byli identifikováni viníci. Z tohoto pohledu se tak sledování nejevilo jako nepřiměřené. Záznam z kamer nadto nebyl nijak zneužit, neboť jej shlédl pouze vedoucí prodejny, právní zástupce supermarketu a zástupce odborů za účelem určení osob zodpovědných za krádeže zboží. S ohledem na všechny tyto aspekty soud uvedl, že zásah do soukromí nedosáhl vysokého stupně závažnosti a je tedy možné jej připustit, neboť zaměstnavatel neměl jinou možnost, jak tohoto cíle dosáhnout, a jím zvolené opatření tak bylo v dané situaci nezbytné.

5.1.1 Blíže k nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 3900/18

V nadepsaném nálezu se Ústavní soud zabýval mimo jiné zákonností důkazu pořízeného prostřednictvím kamerových záznamů. Právě záznam z kamer byl jedním z předložených důkazů, na jehož základě byla zaměstnankyni I. T. udělena výpověď z pracovního poměru pro soustavné porušování povinností. Porušování měla spočívat zejména v tom, že zaměstnankyně opakovaně nevyužívala pracovní dobu pro výkon svěřených prací na svém pracovišti, naopak její valnou část trávil povídáním si se známými v prostorech hypermarketu.

¹¹² SISKOVIČOVÁ: *Ochrana soukromí...*, s. 57.

¹¹³ Rozsudek ESLP ze dne 17. října 2019 ve věci *Lopéz Ribalda a další proti Španělsku*, č. stížnosti 1874/13 a 8567/13.

Zaměstnankyně zároveň nedodržovala řádné příchody do zaměstnání a porušovala interní předpisy zaměstnavatele při převodu zboží. Na výše zmíněné nedostatky byla zaměstnankyně několikrát upozorněna jak ústně, tak písemně.¹¹⁴

Zaměstnankyně však zpochybňovala zákonnost důkazu získaného prostřednictvím kamerových záznamů a tvrdila, že k takovému důkazu by soud neměl vůbec přihlížet. Soud prvního stupně v řízení provedl důkaz částí kamerového záznamu z marketu pořízeného bez souhlasu zaměstnankyně v souladu s § 88 odst. 1 OZ a shledal jej proporcionálním ve smyslu § 90 OZ. Žalobu tedy zamítl a odvolací soud jeho rozhodnutí následně potvrdil. Zaměstnankyně nadto neuspěla s dovoláním u Nejvyššího soudu, a ani s ústavní stížností, neboť Ústavní soud v této souvislosti připomněl, že podle jeho ustálené rozhodovací praxe¹¹⁵ je provedení obdobných důkazů přípustné za situace, kdy nad právem na ochranu osobnosti člověka, jehož projev je bez jeho souhlasu zachycen, převáží základní právo osoby, která projev dotčené osoby zachytila, přičemž takový zásah do práva na ochranu osobnosti nesmí být vzhledem ke konkrétním okolnostem nepřiměřený. Ústavní soud poté konstatoval, že v projednávaném případě k porušení ústavně zaručených základních práv a svobod zaměstnankyně nedošlo a ústavní stížnost tak odmítl.¹¹⁶

Zmíněný případ představuje ukázkový příklad aplikace § 88 a 90 OZ. Zaměstnavatel sice pořídil kamerový záznam bez souhlasu zaměstnankyně a tento uplatnil jako důkaz před soudem, aby jím prokázal tvrzené skutečnosti, nicméně tak učinil za účelem ochrany svých práv a jeho počínání lze současně hodnotit jako přiměřené. Lze uvažovat o namátkové kontrole ze strany kontrolora, avšak tato by patrně nebyla schopna zachytit porušování pracovních povinností zaměstnankyně, neboť by probíhala vždy pouze omezenou dobu. Soudy tedy správně vyhodnotily, že v tomto konkrétním případě převážilo právo zaměstnavatele na spravedlivý proces nad právem na ochranu osobnosti zaměstnankyně, a že jím tvrzenou skutečnost nebylo možné prokázat pomocí mírnějších prostředků.

5.2 Monitoring pohybu pomocí GPS

GPS bývá hojně využíván ke zjišťování polohy motorového vozidla, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci k výkonu povolání, neboť se jedná o poměrně dostupné zařízení, jež s sebou přináší hned několik pozitiv, zejm. snadnou lokalizaci vozidla při jeho odcizení

¹¹⁴ Usnesení Ústavního soudu ze dne 8. ledna 2019, sp. zn. I. ÚS 3900/18, bod 2, 15.

¹¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 22. ledna 2001, sp. zn. II. ÚS 502/2000.

¹¹⁶ Tamtéž, bod 6, 11, 15, 16.

nebo zvýšení bezpečnosti zaměstnanců.¹¹⁷ Odhlédneme-li od vedení tzv. knihy jízd, kterou je zaměstnavatel povinen vést dle ZDP, nebo užívání GPS za účelem prokazování bezpečnostních přestávek zaměstnanců či evidence pracovní doby zaměstnanců, je jeho primárním účelem ochrana vozidla, jakožto majetku zaměstnavatele. Tento prostředek kontroly je obecně akceptován, a to z důvodu absence mírnějšího prostředku, který by umožnil obdobným způsobem kontrolovat využívání pracovních prostředků v rámci výkonu práce mimo pracoviště.

Instalace systému GPS je o to více ospravedlnitelná ve služebních vozidlech, neboť se jedná o pracovní prostředky vyšší hodnoty. Jak uvedla pracovní skupina WP 29 ve svém stanovisku: „Zařízení ke sledování vozidel **nejsou zařízeními pro sledování zaměstnanců**. Jejich funkcí je sledování nebo monitorování lokalizace vozidel, ve kterých jsou instalována. Zaměstnavatelé by je neměli považovat za zařízení ke sledování nebo monitorování chování či místa výskytu řidičů nebo jiných zaměstnanců, například zasíláním upozornění na rychlost vozidla“.¹¹⁸ GPS systémy však budou z hlediska přiměřenosti obtížněji odůvodnitelné v jiném mobilním zařízení než ve vozidle (např. v notebooku či smartphonu), neboť v tomto případě může být zásah do soukromí zaměstnance daleko závažnější s ohledem na to, že zaměstnanec tyto prostředky nosí stále při sobě. Hodnota těchto mobilních zařízení mnohdy navíc ani zdaleka nedosahuje hodnoty služebních automobilů.

V současné době je běžnou praxí, že zaměstnanec využívá služební vozidlo se souhlasem zaměstnavatele i mimo pracovní dobu. Nastává tedy otázka, zda je možné monitorovat polohu vozidla i na soukromých cestách zaměstnance. Jedná se přitom o určitý druh benefitu, který se řídí dohodou o použití vozidla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Záleží tedy na uvážení stran, jak si vzájemně upraví práva a povinnosti související s užitím vozidla.¹¹⁹ Nepřetržitý monitoring (probíhající i mimo dobu výkonu práce) však představuje dle názoru pracovní skupiny WP 29 významný a z hlediska zásad proporcionality a subsidiarity těžko odůvodnitelný zásah do soukromí zaměstnance. Toho se může zaměstnavatel vyvarovat tím, že zaměstnanci nabídne **možnost vyvázat se (tzv. opt-out)**, neboli možnost dočasného vypnutí sledovacího zařízení, a to zejména v těch případech, kdy toto vypnutí odůvodňují zvláštní okolnosti (např. návštěva lékaře), ale také v případě užití vozidla mimo pracovní dobu

¹¹⁷ Zejm. těch, kteří pracují v rizikových oblastech či těžko dostupném terénu (např. zaměstnanci záchranné služby).

¹¹⁸ WP 29: *Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti* [online]. uouu.cz, 8. června 2017 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <[File.ashx\(uouu.cz\)](http://File.ashx(uouu.cz))>.

¹¹⁹ ÚOOÚ: Často kladené otázky – zaměstnavatelé [online]. uouu.cz, [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <<https://www.uouu.cz/casto-kladene-otazky-kladene-zamestnavatelem/ds-5057/p1=3938&archiv=1>>

k soukromým účelům. Protože oprávněný zájem na ochraně vozidla zaměstnavatele stále trvá, je možné uvažovat například o tom, že poloha vozidla by byla zobrazena pouze při vniknutí do vozidla nebo při opuštění široce definovaného okruhu, kde se vozidlo může pohybovat (region nebo celá země).¹²⁰ Základní myšlenkou je vždy vyvažování oprávněných zájmů obou stran.

Není však vyloučeno, že by zařízení mohlo být využito ke **kontrole plnění pracovních povinností**. Radičová tvrdí, jestliže zaměstnavatel provádí pouze jednorázové a namátkové kontroly, kterými ověřuje, zda se zaměstnanec nachází na předepsaném místě, nebo tak činí pouze v krátkém časovém intervalu za účelem optimalizace tras, nebude se jednat o sledování ve smyslu § 316 ZPr.¹²¹ S tímto názorem nelze souhlasit (viz kap. 4.2.), avšak takovou kontrolu prováděnou ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr lze označit za přiměřenou, a tedy v souladu se zákonem. Naplňuje-li však prováděná kontrola pomocí lokalizačního zařízení určitou vyšší intenzitu, zejména s ohledem na její soustavnost a dlouhodobost, může být shledána nezákonnou s ohledem na skutečnost, že zaměstnanec je tak fakticky sledován „na každém kroku“, což je z hlediska požadavku přiměřenosti nepřijatelné.

5.2.1 Blíže k rozsudku Městského soudu v Praze, sp. zn. 6 A 42/2013

V nadepsaném rozhodnutí přezkoumával Městský soud v Praze přelomové rozhodnutí ÚOOÚ. Přelomové proto, neboť donedávna byly obecné podmínky pro tento způsob monitoringu posuzovány pouze ve vztahu k věcem, nikoli však ve vztahu osobám samotným. Na první pohled je přitom zřejmé, že v případě monitoringu osob dochází k závažnějším zásahům do soukromí, než je tomu v případě, že jsou sledována pouze vozidla jako taková. Skutkový stav byl přitom následující. Česká pošta vybavila své zaměstnance sledovacím zařízením, které mělo sloužit k zaznamenávání údajů o poloze jednotlivých zaměstnanců po čas trvání směny. Zejména se jednalo o údaje o délce trasy, zatíženosti jednotlivých okrsků, prováděných úkonů, a dokonce i o trase samotné, to vše za účelem zkvalitnění služeb České pošty. Původně úctyhodný záměr však ÚOOÚ posoudil jako neproporcionální, přesněji jako závažné, nedůvodné a příliš dlouho trvající monitorování (skoro jeden rok) za dotčení

¹²⁰ WP 29: *Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti*. [online]. uouu.cz, 8. června 2017 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <[File.ashx\(uouu.cz\)](http://File.ashx(uouu.cz))>

¹²¹ RADIČOVÁ, Zuzana. Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 21, s. 736-754. Dostupné v systému Beck-online.

příliš vysokého počtu zaměstnanců (7770) a za současného přístupu k údajům celkem 109 osob.¹²²

Česká pošta s některými svými argumenty vkročila na poměrně tenký led. Tvrdila například, že i kdyby údaje z GPS systému bylo možné ztotožnit s konkrétním zaměstnancem (nehledě na nutnost použití náročných organizačních opatření), je nutné tyto informace považovat za informace o výkonu sjednané práce a nikoli za údaje ve smyslu ZZOÚ. V takovém případě by Česká pošta byla nepochybně oprávněna zpracovávat veškeré osobní údaje svých zaměstnanců, neboť toto zpracování spadá pod legitimní důvod dle § 5 odst. 2 písm. a) ZOOÚ a je tedy nezbytné pro realizaci zákonných práv a plnění zákonných povinností zaměstnavatele. Dále v žalobě uvedla, že jako poskytovatel služby ve veřejném zájmu a subjekt vázaný povinnostmi zajistit dodržování listovního a poštovního tajemství ve smyslu čl. 13 Listiny a § 16 PoštSl, je nadána důvody hodnými zvláštního zřetele ke sledování pohybu svých doručovatelů, přičemž způsob, kterým tak činila a jak se zaznamenanými údaji nakládala, nepředstavoval nepřiměřený zásah do soukromí zaměstnance.¹²³

Soud podrobil jednání České pošty testu proporcionality a vyhodnotil všechny tři jeho kritéria jako **nenaplněná**. Použitá technologie totiž nemohla zamezit tomu, že doručovatel selže a zásilka nebude řádně doručena, neboť technologie sledovala, zda doručovatel doručovací místo obešel, nikoli zda zásilku řádně předal adresátovi. Kritérium potřebnosti v testu také neobstálo, neboť postačovalo sledovat, zda doručovatel doručovací místo navštívil, popř. čas, kdy tak učinil, a nebylo třeba jej sledovat na celé jeho trase. Nakonec ani kritérium proporcionality neposoudil kladně, neboť doručovatelé byli podrobeni nepřetržitému a každodennímu monitorování, byli tedy zaměstnavatelem sledováni tzv. „na každém kroku“ (včetně toho, kde např. tráví přestávky).¹²⁴

Otázkou zůstává, jak by soud posoudil výše popsané monitorování doručovatelů České pošty, jestliže by GPS systém byl zabudován pouze v jejich vozech. V případě, kdy je systém GPS zabudován ve vozidle, dochází ve své podstatě ke sledování polohy vozidla, ale *de facto* i ke sledování pohybu toho kterého zaměstnance, jemuž bylo vozidlo přiděleno do užívání. Podle mého názoru je skutečnost, že v takovém případě není primárním účelem kontrola povinností zaměstnance, ale ochrana vozidla jako takového, tím, co případy sledování vozidel a osob odlišuje. Zařízení GPS je v tomto případě zaváděno za jasným účelem, nelze

¹²² Rozsudek Městského soudu ze dne 5. května 2017, č. j. 6 A 42/2013-48, s. 7-10.

¹²³ Tamtéž, s. 3-4.

¹²⁴ Tamtéž, s. 14-15.

tedy informace jím pořízené použít proti zaměstnanci jako důkaz neplnění jeho povinností. Takové sledování nadto nemá povahu sledování „na každém kroku“. Zaměstnanec si např. v pauze smí jít koupit svačinu do obchodu, aniž by o tom zaměstnavatel musel nutně vědět. Jestliže chce zaměstnavatel kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje své povinnosti, měl by zvolit kontrolu namátkovou, neboť v této situaci je nepřetržité sledování zaměstnance z hlediska požadavku přiměřenosti velmi těžko odůvodnitelné.

5.3 Monitoring elektronických zpráv

Na začátek je třeba uvést, že elektronické zprávy jsou stejně jako tradiční dopisy chráněny listovním tajemstvím, jež garantuje čl. 13 Listiny. Tento závěr vyplývá zejména z § 562 odst. 1 OZ, který říká, že za dokumenty pořízené v písemné formě se považují také písemnosti zachycené v elektronické podobě. Z této premisy vyplývá, že písemnosti učiněné v elektronické podobě požívají stejné ochrany jako běžná písemná korespondence. Je tedy patrné, že zaměstnavatel není bez dalšího oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Jiná situace nastává, jestliže dochází k namátkové kontrole předmětů e-mailů nebo je-li sledován počet odchozích a přijatých zpráv (např. za účelem kontroly, zda zaměstnanec reaguje řádně a včas na e-maily zákazníků), neboť taková kontrola je ze své podstaty zásahem podstatně mírnějším. K tomu může být využit např. program Data Loss Prevention.¹²⁵

Rozdílu mezi soukromou a pracovní e-mailovou adresou, potažmo soukromou a pracovní e-mailovou zprávou, se věnoval ÚOOÚ. Ve svém stanovisku¹²⁶ zejména uvedl, že adresa vedená na **free-mailovém serveru**¹²⁷, je vždy považována za soukromou a zaměstnavatel není oprávněn zprávy v této schránce číst¹²⁸, a to ani tehdy, jestliže zaměstnavatel k ní získá přístup proto, že zaměstnanec schránku otevírá na služebním počítači. Druhým dechem však připouští určité **výjimečné** případy, kdy si zaměstnavatel zprávu doručenou do této schránky přesto může přečíst, a to zejména tehdy, jestliže údaje v předmětu zprávy vypovídají o tom, že se jedná o pracovní email a zaměstnavatel tak učiní v zájmu ochrany svých práv (např. z důvodu

¹²⁵ Program, který umožňuje vykonávat namátkovou kontrolu hlaviček e-mailů.

¹²⁶ ÚOOÚ: Stanovisko č. 2/2009 k ochraně soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště [online]. uoou.cz, únor 2009, [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>, s. 3-4.

¹²⁷ Volně přístupný server, který umožňuje založit vlastní schránku a adresu zdarma (např. seznam.cz, gmail.com apod).

¹²⁸ MURAD, Martin, UHRINOVÁ, Adéla. Monitoring činností zaměstnanců ze strany zaměstnavatele (1. část) [online]. epravo.cz, 25. června 2019 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <[Monitoring činností zaměstnanců ze strany zaměst | epravo.cz](#)>

dlouhodobé nemoci zaměstnance, který není schopen ji včas vyřídit). Právě tím však dle Štefka¹²⁹ stírá rozdíl mezi soukromým a pracovním e-mailem, s čímž lze jen souhlasit. Jiná situace dle ÚOOÚ nastává, jestliže **doména**, na které je e-mailová adresa registrována, **patří zaměstnavateli**, a skládá se ze jména a příjmení zaměstnance (např. jan.novak@firma.cz).

E-maily, které přichází na tuto adresu, ač je zřízena za účelem plnění pracovních povinností, jsou i přesto považovány za soukromou poštu zaměstnance, nicméně v této situaci je zaměstnavatel za splnění podmínek § 316 odst. 2, 3 ZPr oprávněn e-maily zpracovávat a kontrolovat. Minimální soukromí může poté zaměstnanec očekávat v případě, že se jedná o **věcně konstruovanou adresu zaměstnavatele** (např. info@firma.cz nebo reklamace@firma.cz). Takto formulovaná adresa je vždy považována za úřední (pracovní) elektronickou adresu, a to i tehdy, jestliže ji spravuje jediný zaměstnanec.¹³⁰

Podle Morávka, a dle mého názoru správně, však nelze paušalizovat, že veškeré zprávy doručené na pracovní e-mailovou adresu jsou automaticky zprávy pracovní povahy. Ač soukromá korespondence na pracoviště nepatří, pokud zaměstnavatel nesvolí k užívání e-mailu k soukromým účelům, lze předpokládat, že je e-mail primárně pracovní, není-li dán důvod domnívat se opak.¹³¹ Rozlišování mezi soukromou a pracovní adresou, má pouze **dílčí význam**, a to zejména ve vztahu k identifikačním znakům zprávy (např. odesílatel, předmět zprávy, po otevření i oslovení) a k rozlišení její povahy. Otevře-li zaměstnavatel zprávu určenou zaměstnanci a po započetí jejího čtení zjistí, že se nejedná o zprávu pracovní povahy, je povinen bez odkladu její čtení ukončit.¹³²

5.3.1 Blíže k rozsudku ESLP Bărbulescu proti Rumunsku

Významným rozhodnutím v oblasti monitoringu zaměstnanců se stal rozsudek ESLP ve věci *Bărbulescu v. Rumunsko*. Případ se týkal zaměstnance rumunské společnosti, který dostal pokyn od svého zaměstnavatele, aby si zřídil účet na sociální síti Yahoo Messenger, prostřednictvím které měl komunikovat se svými klienty. Zaměstnavatel následně vnitřním předpisem stanovil výslovný zákaz používání prostředků zaměstnavatele včetně počítačů k soukromým účelům, neuvedl v něm však výslovně možnost monitorovat komunikaci zaměstnanců ze strany zaměstnavatele. Následně s jeho zněním seznámil zaměstnance

¹²⁹ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1251 (§ 316 ZPr).

¹³⁰ ÚOOÚ: *Stanovisko č. 2/2009 k ochraně soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. uouu.cz, únor 2009 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.

¹³¹ MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2013, s. 406.

¹³² MORÁVEK: *Ochrana osobních údajů...*, 2019. dostupné elektronicky v systému ASPI, Část VI., kapitola 4.7.

a tito podepsali kopii o zákazu používání internetu k vyřizování soukromých záležitostí. Pan Bărbulescu však uvedený zákaz porušil. Na základě monitorování aktivity, potažmo i obsahu komunikace, došlo ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru, neboť z obsahu zpráv bylo zřejmé, že jejich povaha je soukromá, nikoli pracovní. Pan Bărbulescu byl však přesvědčen, že zaměstnavatel porušil listovní tajemství a tím také jeho právo na ochranu soukromí, proto se rozhodl obrátit na soud.¹³³

Záležitost byla nejdříve projednávána před vnitrostátními soudy v Bukurešti, které žalobu zamítly. Podle názoru vnitrostátních soudů v Bukurešti, zaměstnavatel dostatečně informoval zaměstnance o možnosti používat internet k ryze pracovním účelům. Následně byla věc předána senátu ESLP, který rozhodl, že právo zaměstnance na respektování rodinného a soukromého života dle čl. 8 Úmluvy porušeno nebylo. Pan Bărbulescu tedy využil svého práva a věc předložil **Velkému senátu ESLP**, který tato rozhodnutí zvrátil (jedenácti hlasy ku šesti) a uzavřel, že došlo k porušení článku 8 Úmluvy a vnitrostátní soudy tak neposkytly dostatečnou ochranu.

Soud ve svém rozsudku odkázal na rozsudek ve věci *Niemitz v. Německo*¹³⁴ a zdůraznil, že omezení profesního života mohou spadat do působnosti článku 8 Úmluvy, neboť právě v této chvíli má jednotlivec značnou, ne-li největší možnost rozvíjet vztahy s okolním světem. Dále uvedl, že pojem „korespondence“ nelze omezit jen na zprávy soukromé povahy, ale spadají pod něj i telefonní hovory či elektronické zprávy uskutečňované v zaměstnání. Velký senát se následně zabýval i otázkou, zda mohla dotčená osoba v dané situaci rozumně předpokládat, že její soukromí bude respektováno či nikoli. Ačkoli byl stěžovatel informován o zákazu používání firemního počítače k soukromým účelům, nemohl v dané situaci rozumně předpokládat, že komunikace bude následně monitorována, a to včetně jejího obsahu.¹³⁵

Za stěžejní považují tu část rozhodnutí, v níž soud uvedl aspekty, které musí být v každém jednotlivém případě zkoumány: „(i) *zda byl zaměstnanec o možnosti monitorování a jeho samotném výkonu předem informován*; (ii) *jaký byl rozsah monitorování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance, kdy je zásadní rozdíl mezi sledováním toku komunikace a jejího obsahu*; (iii) *zda měl zaměstnavatel legitimní důvody ospravedlňující monitorování probíhající komunikace a následné nahlédnutí do ní*; (iv) *zda zaměstnavatel mohl uplatnit méně invazivní zásah do soukromí než přímé nahlédnutí do komunikace zaměstnance*;

¹³³ Rozsudek ESLP ze dne 5. září 2017, Bărbulescu proti Rumunsku, č. stížnosti 61496/08, § 11-14, 17-24.

¹³⁴ Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992, Niemietz proti Německu, č. stížnosti 13710/88, § 29.

¹³⁵ Rozsudek ESLP ze dne 5. září 2017, Bărbulescu proti Rumunsku, č. stížnosti 61496/08, § 29-30, 70-81.

(v) jaké byly **výsledné dopady** monitorování na zaměstnance; a (vi) zda měl zaměstnanec k dispozici **adekvátní záruky**, zejména zda zaměstnavatel mohl sledovat obsah komunikace jen po výslovném předchozím upozornění zaměstnance.¹³⁶

Vnitrostátní soudy pochybily především v nedostatečných zjištěních týkajících se informování zaměstnance o možnostech monitoringu, zejména o jeho charakteru a rozsahu. Sledování obsahu zasílaných zpráv je významným zásahem do soukromí zaměstnance a tento musí být na zmíněné jednání předem upozorněn. Soudy se nezabývaly tím, zda bylo nutné provádět sledování v daném rozsahu, tedy podrobit monitorování, zaznamenávání a následnému tisknutí veškerou komunikaci a nepostačovala mírnější opatření jako například „namátková“ kontrola. Dále opomněly posoudit, zda bylo nezbytné monitorovat také obsah zasílaných zpráv. Nakonec se nezabývaly ani závažností postihu zaměstnance.¹³⁷

5.4 Monitoring aktivity na internetu

Zaměstnanci se často mylně domnívají, že v situaci, kdy jim není přidělena žádná práce, mohou, a často tak skutečně činí, svou pracovní dobu trávit brouzdáním na internetu. I v takových situacích je však třeba plně respektovat vlastnické právo zaměstnavatele, potažmo právo svobodně rozhodovat o dispozici s pracovními prostředky. Jestliže tedy zaměstnavatel nevyslovil s takovýmto užíváním souhlas, poté nelze dovodit, že je takovéto užívání prostředků (zde v kontextu počítače či notebooku) oprávněné s ohledem na skutečnost, že zaměstnanec tak nečiní na úkor svých pracovních povinností. Jedná se totiž o cizí věc jako každou jinou a na tom nemění nic ani fakt, že se jedná o věc, kterou zaměstnanec užívá téměř každý den.

Zákoník práce zaměstnavateli dovoluje výše zmíněné kontrolovat, včetně kontroly toho, zda zaměstnanec skutečně vykonává svou práci a nečiní v pracovní době to, co by činit neměl, avšak za podmínky, že se tak bude dít přiměřeným způsobem a že nebude docházet k neproporcionálním zásahům do práv zaměstnance, neboť ESLP dovodil, že i informace o navštívených webových stránkách je možné zahrnout pod pojem korespondence.¹³⁸ Pod takovou kontrolou si lze snadno představit **namátkové kontroly** historie prohlížení v rozsahu data, hodiny a času stráveného prohlížením stránky. Zaměstnavatel by se měl přitom

¹³⁶ Rozsudek ESLP ze dne 5. září 2017, Bărbulescu proti Rumunsku, č. stížnosti 61496/08, § 121; MINISTERSTVO SPRÁVEDLNOSTI: Anotace rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku [online]. hudoc.echr.coe.int, 2017 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-184397>>.

¹³⁷ Tamtéž, § 124-141.

¹³⁸ Rozsudek ESLP ze dne 3. dubna 2007, Copland proti Spojenému království, č. stížnosti 62617/00, § 41.

omezit pouze na ty webové stránky, které nejsou potřebné k výkonu práce zaměstnance, ovšem pouze za předpokladu, že tato činnost není spojena s neúměrnými náklady.¹³⁹

Jde-li o citelnější zásahy do práv zaměstnance, a tedy o skryté či otevřené **sledování** aktivity zaměstnance na internetu, poté je třeba, aby při počínání zaměstnavatele byly splněny podmínky § 316 odst. 2, 3 ZPr. Při tomto řekněme „kvalifikovanějším“ sledováním zaměstnance je třeba přijmout taková opatření a prostředky, aby k zásahům do práv zaměstnance docházelo co nejméně. Vhodným prostředkem jsou tzv. „*black listy*“, tedy stránky, k nimž bude zaměstnanci přístup automaticky odepřen, resp. které budou blokovány. Nejčastěji se jedná o online televizní kanály, stahování souborů s mediálním obsahem atp., které by současně mohly neúměrně zatěžovat rychlost připojení a ztěžovat tak například práci ostatním zaměstnancům.¹⁴⁰

Nabízí se i další stránky, které zaměstnanec nezbytně nepotřebuje k výkonu své práce. Jejich určení je však často spojeno s neúměrnými náklady nehledě na to, že je v dnešní době mnohdy obtížné určit, které stránky svým obsahem skutečně nejsou k výkonu práce nezbytné. Ukáže-li se, že jsou taková opatření neefektivní či nepřiměřeně nákladná, je poté možné přejít k invazivnějšímu způsobu sledování zaměstnance a monitorovat tak jeho činnost na internetu například pomocí programů k těmto účelům určeným. Zaměstnavatel by opět měl kontrolovat pouze aktivitu na těch webových stránkách, které zaměstnanec patrně nepotřebuje k výkonu své práce, avšak opět jen za předpokladu, že taková kontrola nebude spojena s neúměrnými náklady.¹⁴¹

5.4.1 Blíže k rozsudku „Kasalova pila“

Nadepsaný rozsudek se stal přelomovým, neboť právě v něm Nejvyšší soud připustil oprávněnost okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele na základě důkazů získaných pomocí tzv. **skrytého sledování** s odůvodněním, že zaměstnavatel zkrátka nemohl dokazovanou skutečnost prokázat jinak. Tím však vytvořil určitý protipól k rozsudku ESLP ve věci *Bărbulescu v. Rumunsko*. Skutkový stav byl přitom následující. Zaměstnanec pan P. B. obdržel od svého zaměstnavatele Kasalova pila, s.r.o. sdělení, že s ním tento okamžitě ruší pracovní poměr, a to s ohledem na skutečnost, že na základě provedené kontroly bylo zjištěno, že pan P. B. v září 2009 strávil v rámci své pracovní doby celkem 102.97 hodin

¹³⁹ MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5, s. 175-181. Dostupné v systému Beck-online.

¹⁴⁰ Tamtéž.

¹⁴¹ Tamtéž.

mimopracovní činností na počítači, ač pracovní řád zakazoval používání internetových stránek, které se vyznačují pochybným či citlivým obsahem, popř. které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť, a které nesouvisí s výkonem sjednané práce. Pan P. B. s tímto postupem zaměstnavatele ovšem nesouhlasil a tvrdil, že takto strávený čas nebyl využit na úkor plnění jeho pracovních povinností a také namítal, že jej zaměstnavatel podrobil skrytému sledování v rozporu s ustanovením § 316 odst. 2, 3 ZPr.¹⁴²

Soudy první a druhé instance se přiklonily na stranu zaměstnavatele a shodně uvedly, že pan P. B. porušil zákaz užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele a plně nevyužíval pracovní dobu, a to zejména s ohledem na zvlášť vysoký počet hodin strávených mimopracovní činností, které činily více než polovinu veškeré pracovní doby v měsíci září 2009 (celkově 61,30 %, tedy 13 z 21 pracovních dnů). Soudy prvního a druhého stupně tedy jednání pana P. B. vyhodnotily jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, na jehož základě je zaměstnavatel oprávněn okamžitě ukončit se zaměstnancem pracovní poměr, načež odvolací soud toto rozhodnutí potvrdil.¹⁴³

Nejvyšší soud na základě podaného dovolání uvedl, že: „*Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezoována) tím, že provádí závislou práci*“. Nejvyšší soud však na druhou stranu také uvedl, že kontrola využívání pracovních prostředků ve smyslu § 316 ZPr „*nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem*“. Vyjádření „*přiměřeným způsobem*“ přitom představuje tzv. **normu s relativně neurčitou hypotézou** a je tak v rukou soudu, aby zvážil, zda v konkrétním případě vzhledem ke všem okolnostem, byla kontrola vykonávána skutečně přiměřeným způsobem. „*Soud patrně přihlédne zejm. k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.*“¹⁴⁴

Soud shledal prováděnou kontrolu jako přiměřenou, a to s ohledem na to, že se zaměstnavatel omezil pouze na zjištění, zda zaměstnanec sledoval takové internetové stránky, které s výkonem práce nesouvisely, nikoli na samotný obsah těchto stránek.¹⁴⁵

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, s. 1-2.

¹⁴³ Tamtéž, s. 2.

¹⁴⁴ Tamtéž, s. 4-5.

¹⁴⁵ Tamtéž, s. 5.

Názoru Nejvyššího soudu přisvědčil k podané ústavní stížnosti i Ústavní soud, který uvedl, že míra zásahu do soukromí zaměstnance byla zcela zanedbatelná.¹⁴⁶ Otázkou však zůstává, zda bychom i v této situaci měli favorizovat zaměstnavatele a připustit takto získaný důkazní prostředek i přesto, že zaměstnavatel porušil svou zákonnou povinnost před započítím monitoringu zaměstnance o této skutečnosti informovat. V rozsudku Bărbulescu představovala právě tato okolnost kámen úrazu, na jejímž základě důkazní prostředek nemohl v dané věci obstát.

Dovoluji si tvrdit, že Nejvyšší soud nerozhodl zcela korektně, neboť se nedostatečně vypořádal s argumentací týkající se oprávněnosti důkazního prostředku získaného prostřednictvím tzv. skrytého sledování, které je vyjma výjimečných případů obecně nepřípustné.¹⁴⁷ V situaci, kdy nedošlo k naplnění požadavku informování zaměstnance o možnosti monitorování, měla by být o to více naplněna ostatní kritéria monitoringu. Lze však říci, že takto provedená kontrola byla přiměřená? Zaměstnavatel systematicky po dobu třiceti dní monitoroval aktivitu zaměstnance a sledoval každou navštívenou stránku. Můžeme tedy obecně říci, že nesleduje-li zaměstnavatel samotný obsah těchto stránek, jedná se automaticky o kontrolu přiměřenou? Přičemž je třeba si uvědomit, že je často snadné si představit, jaký obsah zaměstnanec sledoval už jen při pohledu na adresu webové stránky.

Dle mého názoru nebylo nezbytně nutné monitorovat každou navštívenou stránku, nýbrž jak doporučuje Morávek¹⁴⁸, vhodnější by byla nahodilá kontrola s ohledem na datum, hodinu a čas strávený prohlížením určité stránky. S hodnocením přiměřenosti kontroly se však Nejvyšší soud vůbec nezabýval. Nabízí se tedy závěr, zda by takto mohl postupovat každý zaměstnavatel a takový důkazní prostředek získaný na základě skrytého sledování použit vždy tehdy, kdy se skutečně bude jednat o tak závažné porušování pracovních povinností, jako tomu bylo v popisovaném případě. Takový důkaz by totiž měl před soudem ve světle nadepsaného rozsudku obstát, i když nebyl získán zcela korektním způsobem. Jestliže se však zaměstnanec nedopustí tak zásadního pochybení, nemusí se o skrytém sledování ze strany zaměstnavatele mnohdy ani dozvědět, neboť zaměstnavatel takový důkazní prostředek nepoužije, protože by s ním u soudu patrně neuspěl. Takto nastolený postup je dle mého názoru naprosto nepřijatelný. Nehledě na to, že jedním z účelů, pro který je informační povinnost v zákoně zakotvena, je odrazení zaměstnance od porušování zaměstnavatelem stanovených zákazů.

¹⁴⁶ Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12, s. 2.

¹⁴⁷ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce...* s. 1250 (§ 316 ZPr).

¹⁴⁸ MORÁVEK: Sledování zaměstnanců v kontextu..., dostupné v systému Beck-online.

5.5 Monitoring služebních telefonů

Bez telefonů se v dnešní době obejde málokteré pracoviště. I když zaměstnanec uskutečňuje hovory na pracovišti a v pracovní době, zaměstnavatel není ani za této situace oprávněn hovory odposlouchávat, neboť čl. 13 Listiny chrání také tajemství obsahu telefonních zpráv, a podle ESLP¹⁴⁹ jsou i hovory učiněné ze služebního telefonu chráněny právem na soukromí.¹⁵⁰ K tomu lze uvést, že ochrana není omezena pouze co do obsahu telefonních hovorů, ale i na veškeré informace spojené s uskutečněným hovorem, což plyne zejména z rozhodnutí Ústavního soudu: „*Soukromí každého člověka je hodno zásadní (ústavní) ochrany nejen ve vztahu k vlastnímu obsahu podávaných zpráv, ale i ve vztahu k výše uvedeným údajům. Lze tedy konstatovat, že čl. 13 zakládá i ochranu tajemství volaných čísel a dalších souvisejících údajů, jako je datum a čas hovoru, doba jeho trvání, v případě volání mobilním telefonem i označení základových stanic zajišťujících hovor. (...) tyto údaje jsou nedílnou součástí komunikace uskutečněné prostřednictvím telefonu.*“¹⁵¹

Zaměstnavatel je však oprávněn namátkově zjišťovat kam, kdy a jak dlouho zaměstnanec ze služebního telefonu volal s ohledem na jeho právo přiměřeně kontrolovat užití pracovních prostředků. Činí-li tak systematicky, je třeba, aby naplnil podmínky uvedené v § 316 odst. 2, 3 ZPr a zároveň i zákonné požadavky dle Nařízení GDPR, neboť v takovém případě se bude jednat taktéž o zpracování osobních údajů zaměstnance. V případě, že zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec zákaz používat služební telefon k soukromým účelům porušuje, může pak po něm požadovat náhradu za uskutečněné soukromé hovory, a to i v případě, že bude zaměstnanec využívat tarif s neomezeným voláním, neboť na straně zaměstnance v takové situaci dochází k bezdůvodnému obohacení. Častou praxí je však dohoda zaměstnavatele a zaměstnance na využívání služebního telefonu i pro soukromé účely. V takovém případě musí však zaměstnavatel kontrolu, vykonává-li ji i mimo pracovní dobu, adekvátně přizpůsobit, neboť v tomto čase požívá zaměstnanec pochopitelně vyšší míry soukromí.

Specifická situace nastává, je-li provozována zákaznická linka a zaměstnavatelé prostřednictvím svých zaměstnanců nabízejí zákazníkům své služby či výrobky, neboť v takovém případě je zaměstnavatel oprávněn hovory nahrávat s ohledem na účely, jež byly ÚOOÚ vyhodnoceny jako zákonné a legitimní. Mezi tyto řadíme uzavírání smluv

¹⁴⁹ Rozsudek pléna ESLP ze dne 6. září 1978, Klass a další proti Německu, č. stížnosti 5029/71 bod § 41.

¹⁵⁰ FISCHEROVÁ: Vybrané aspekty..., dostupné v systému Beck-online.

¹⁵¹ Nález Ústavního soudu ze dne 22. ledna 2001, sp. zn. II. ÚS 502/2000.

s potenciálními zákazníky a dále zkvalitňování služeb zaměstnavatele. Zaměstnavatel je však v každém případě povinen zachovávat princip subsidiarity a proporcionality a přizpůsobit tak zejména četnost nahrávání jednotlivých hovorů, pravidla pro možné využívání pořízených nahrávek z hlediska pracovněprávního vztahu, pravidla přístupu k nahrávkám a zároveň vždy umožnit zaměstnanci se k pořízeným nahrávkám vyjádřit.¹⁵²

5.5.1 Blíže k rozsudku *Halford* proti Spojenému království

Rozsudek ve věci *Halford v. Spojené království* z roku 1997 se stal poměrně často citovaným rozhodnutím, a to zejména s ohledem na to, že jako první na evropském poli aplikoval koncept **rozumného očekávání soukromí**, tedy určitý korektiv pro hodnocení zásahu do osobnosti či soukromí člověka. ESLP se v něm zabýval stížností paní Halfordové, která pracovala ve službách policie, a která se na soud obrátila s tvrzením, že došlo ze strany policie k nezákonnému odposlouchávání jejího služebního a domácího telefonu. Policie tak činila za účelem získání informací, které by mohla využít v již probíhajícím sporu mezi ní a paní Halfordovou o existenci diskriminace na základě pohlaví.¹⁵³

Soud na tomto místě zdůraznil, že telefonické rozhovory, které stěžovatelka uskutečnila ze služebního telefonu, spadají pod pojem „soukromý život“ a „korespondence“. Soud dále uvedl, že o používání těchto telefonů nebyla vydaná žádná omezení, pouze ujištění, které si vyžádala sama stěžovatelka, že telefon může ve službě používat k vyřizování záležitostí týkajících se případu diskriminace. Stěžovatelka měla k dispozici vlastní kancelář se dvěma telefony, z nichž jeden byl určen pro soukromé účely. Mohla tedy rozumně předpokládat existenci soukromí ohledně uskutečněných hovorů, neboť neexistuje jakýkoli důkaz, který by poukazoval na existenci upozornění, že by její hovory mohly být odposlouchávány.¹⁵⁴ V opačném případě by totiž existenci rozumného očekávání stěžovatelky takové upozornění vylučovalo.

V řízení nebylo prokázáno, že došlo k odposlechu domácího telefonu, co se ale týče služebního telefonu, zde stěžovatelka shromáždila dostatek důkazů k prokázání tohoto tvrzení. Soud uzavřel, že existuje dostatečná pravděpodobnost, že k těmto odposlechům služebního telefonu skutečně došlo a následně jednomyslně rozhodl, že byl na základě výše popsaného

¹⁵² FISCHEROVÁ: Vybrané aspekty..., dostupné v systému Beck-online.

¹⁵³ Rozsudek ESLP ze dne 25. června 1997, *Halford* proti Spojenému království, č. stížnosti 20605/92, § 8,-12, 16.

¹⁵⁴ Tamtéž, § 16, 44-46.

jednání porušen článek 8 a 13 Úmluvy a přiznal stěžovatelce odškodnění.¹⁵⁵ Ze samotného konceptu rozumného očekávání soukromí vyplývá, že je možné jej aplikovat na nespočet situací, které mohou představovat zásah do soukromí, a nikoli pouze na zásahy uskutečněné na pracovišti. ESLP jej později aplikoval např. i v souvislosti s telefonními hovory uskutečněnými z obchodních prostor v případě Copland v. Spojené království¹⁵⁶ a ochranu navíc rozšířil nejen na obsah uskutečněných hovorů, ale i na informace týkajících se těchto hovorů (např. informace o délce hovoru).

¹⁵⁵ Tamtéž, § 48, 65, 69, 70, 76.

¹⁵⁶ Rozsudek ESLP ze dne 3. dubna 2007, Copland proti Spojenému království, č. stížnosti 62617/00, § 41.

6 Právní prostředky ochrany práv zaměstnanců

Není-li monitoring prováděn v souladu se zákonnými podmínkami, dopouští se zaměstnavatel nejen porušení zákoníku práce, popř. předpisů na ochranu osobních údajů, nýbrž může porušit i další předpisy chránící osobnost člověka. Zaměstnanec má v takovém případě k dispozici několik možností, jak se bránit. Nejjednodušší cestou je patrně **podání stížnosti** na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů přímo zaměstnavateli v souladu s § 276 odst. 9 ZPr. Takovou stížnost je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem, popř. na jeho žádost s odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, projednat. Úspěšnost stížnosti se však bude odvíjet zejména od osoby zaměstnavatele, zda stížnost zaměstnanec vyslyší a zda se zasadí o nápravu vytykánych nedostatků či nikoli.¹⁵⁷

Zaměstnanec se předně může obrátit na **příslušný orgán inspekce práce s podnětem**, aby tvrzené porušení právních předpisů prošetřil.¹⁵⁸ S účinností od 29. 7. 2017 může inspektorát práce nejen kontrolovat dodržování povinností ze strany zaměstnavatele, ale také ukládat sankce za porušení povinností na základě doplněných ustanovení zakládající skutkové podstaty přestupků (§ 11a, resp. § 24a ZoIP).¹⁵⁹ V případě, že dojde k závěru, že se zaměstnavatel dopustil přestupku tím, že při provádění monitoringu buď nenaplnil podmínky § 316 odst. 2 ZPr nebo že nesplnil svou informační povinnost vůči zaměstnanci dle § 316 odst. 3 ZPr, je oprávněn uložit mu za toto jednání pokutu do výše 1 milionu Kč, popř. 100 tisíc Kč v případě nesplnění informační povinnosti. Dříve byla kontrolní pravomoc svěřena ÚOOÚ, nicméně tento nemohl zasáhnout, jestliže při monitoringu nedocházelo ke zpracování osobních údajů a ochrana jím poskytovaná tak byla velmi omezená. Zaměstnanec se však stále může obrátit i na ÚOOÚ, aby provedl kontrolu, jestliže má za to, že zaměstnavatel jakožto správce osobních údajů porušil předpisy na ochranu osobních údajů.

Zaměstnanci se dále nabízí možnost obrany soukromoprávní cestou prostřednictvím **žaloby na ochranu osobnosti**. Mezi nároky z titulu ochrany osobnosti, které může zaměstnanec žádat, patří dle § 82 odst. 1 OZ **nárok zdržovací**, jež zaměstnavateli ukládá, aby upustil od zásahů do osobnosti zaměstnance, dále **nárok odstraňovací**, který spočívá

¹⁵⁷ ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 10, s. 42

¹⁵⁸ Tamtéž, s. 42

¹⁵⁹ KALVODA, Aleš. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele, ochrana osobních práv zaměstnance a inspekce práce. *Práce a mzda*. 2018, roč. 66, č. 6, s. 15-19. Dostupné na <<https://www.praceamzda.cz/clanky/ochrana-majetkovych-zajmu-zamestnavatele-ochrana-osobnich-prav-zamestnanec-inspekce-prace>>.

v odstranění škodlivých následků vzniklých zásahem do osobnosti zaměstnance, popř. **nárok určovací**, jehož smyslem je pouhé konstatování toho, že k určitému zásahu došlo. Mimo to se zaměstnanec může domáhat také **náhradu nemajetkové újmy** dle § 2910 ve spojení s § 2951 odst. 2 a 2956 OZ. V úvahu mohou samozřejmě připadat i zvláštní nároky dle jiných předpisů, kterým je např. právo na odpověď podle tiskového zákona.¹⁶⁰

V souvislosti s tím je také vhodné uvést, že zaměstnanec disponuje jakožto subjekt údajů také **řadou práv plynoucích z předpisů na ochranu osobních údajů**, zejm. Nařízení GDPR. Mezi taková práva patří například právo na výmaz, opravu či doplnění osobních údajů. Zaměstnanec má také právo na přístup ke svým osobním údajům, který spočívá v seznámení se s tím, jaké konkrétní osobní údaje o něm zaměstnavatel zpracovává, popř. jakým způsobem je zpracovává. Není-li zaměstnanec spokojen se zpracováním osobních údajů, může vznést námitku proti jejich zpracování přímo vůči správci, nebo podat stížnost pověřenci pro ochranu osobních údajů (je-li u zaměstnavatele zřízen), popř. jak jsem již nastínila výše, obrátit se s podnětem na ÚOOÚ.

Pro úplnost je možné zmínit i prostředky ochrany dle ustanovení § 10 AdZ, jež mohou být aplikovány v situaci, kdy dochází k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci. Mezi nároky podle AdZ patří **nárok zdržovací**, tedy aby bylo upuštěno od diskriminace, dále **nárok odstraňovací**, tedy aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a také **satisfakční nárok** spočívající v přiměřeném zadostiučinění. Podle výše zmíněného ustanovení je však možné postupovat jen tehdy, dochází-li k nerovnému zacházení na základě některého z taxativně vymezených diskriminačních důvodů (§ 2 odst. 2 AdZ), tedy např. z důvodu rasy, pohlaví, věku, zdravotního postižení apod.¹⁶¹

¹⁶⁰ KALVODA: Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele..., s. 15-19.

¹⁶¹ ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ: Právní prostředky..., s. 43-44

Závěr

Soukromý a pracovní život tvoří dvě vzájemně neoddělitelné složky, ač je třeba připustit, že míra soukromí bude v každém z těchto případů odlišná. Zaměstnanec okamžikem vstupu na pracoviště své soukromí neztrácí, je nicméně omezen vlastnickým právem zaměstnavatele, který mu umožňuje k výkonu práce využívat jeho pracovních prostředků a je zároveň oprávněn disponování s nimi za účelem předejití případným škodám kontrolovat. V této situaci je poté třeba hledat **spravedlivou rovnováhu** v uplatňování obou těchto práv. Jasná vodítka nám však neposkytuje ani právní úprava, ani judikatura. S ohledem na požadavek obecnosti právních norem nevnímám znění § 316 ZPr jako problematické, a to ani s ohledem na dynamický vývoj technologií, které umožňují, popř. v budoucnu umožní, sledovat zaměstnance pomocí jiných než v odstavci druhém vyjmenovaných prostředků. Tento nedostatek je totiž možné snadno překlenout pomocí analogie a připodobnit tak staré technologie (např. listinnou poštu), technologiím novým. Od účinnosti zmíněného ustanovení nicméně uběhlo již 14 let, což je dostatečně dlouhá doba na to, aby došlo v této oblasti k zformování judikatury, která zaměstnavatelům poskytne dostatečná vodítka k nastolení právní jistoty ohledně legálnosti jimi zaváděné a prováděné kontroly. Tak se však zatím nestalo.

V této práci jsme si nastínili, že kontrolu je možné provádět způsobem méně invazivním ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr. Tento postup lze doporučit každému zaměstnavateli, který si není jistý, zda je schopen naplnit přísnější podmínky § 316 odst. 2 ZPr, a pro jehož účely se jeví taková kontrola jako dostatečná. Namátkové kontroly jsou přitom často schopné odhalit porušování povinností ze strany zaměstnanců, a zároveň je jejich využívání k zaměstnancům vstřícnější, neboť tito nejsou na pracovišti pod neustálým dohledem a mohou se tak cítit komfortněji, což se patrně odrazí na kvalitě odvedené práce. I na tomto místě je však nutné apelovat, aby byla takto prováděná kontrola prováděna přiměřeně, neboť se samozřejmě můžeme setkat i s případy, kdy bude kontrola prováděna sice namátkově, ale bude se např. týkat všech zpráv doručených do e-mailové schránky zaměstnance.

Zaměstnavatelům, kteří splňují podmínky pro kvalifikovanější kontrolu ve smyslu § 316 odst. 2 ZPr, tedy formou sledování, však nelze tuto možnost odpírat, ač s důrazem na důsledné plnění informační povinnosti před zahájením monitoringu (výjimečně po jeho skončení). V souvislosti s aplikací § 316 odst. 2 ZPr však narážíme na dle mého názoru nejvýraznější problém v této oblasti, a to **nedostatečný výklad pojmu „zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele“**. Dříve bývaly jmenovány konkrétní činnosti, které tuto povahu splňují (např. vězeňská služba), nicméně v současnosti panuje názor, že k provádění kontroly

ve smyslu § 316 odst. 2 ZPr může být oprávněn jakýkoli zaměstnavatel s ohledem na individuální okolnosti každého případu. Judikatury, která měla učinit bližší představu situací, kdy bude dikce zákona naplněna, je však velmi omezené množství. Víme, že tuto zvláštní povahu nesplňuje provoz hotelového zařízení a autobusové dopravy a víme, že jí nesplňují ani poštovní služby. To nám však k vytvoření si jasného úsudku patrně nestačí.

Nabízí se otázka, jak v této situaci nejlépe poradit zaměstnavatelům, aby se nedostaly do potíží při provádění kontroly, když vlastně nejsme jednoznačně schopni určit, jakou činnost musí zaměstnavatel vykonávat, aby ji bylo možné považovat za činnost zvláštní povahy. Za této situace klíčový nástroj k nalezení spravedlivé rovnováhy představuje právě zmíněný **test proporcionality**. V zásadě lze doporučit každému zaměstnavateli, aby před zahájením monitoringu zvážil, zda je jím zvolený prostředek vůbec schopen dosáhnout sledovaného účelu, zda je tento prostředek skutečně potřebný, tedy zda neexistuje jakýkoli jiný, kterým by k zásahu do soukromí zaměstnance nedocházelo buď vůbec, nebo v menší míře, a na závěr i to, zda je jím sledovaný zájem skutečně natolik zásadní, že je možné zasah do soukromí zaměstnance na jeho základě připustit.

Každý z prostředků monitoringu může představovat zásah do soukromí zaměstnance různé intenzity, proto je primárně třeba jejich výběr přizpůsobit sledovanému cíli a nastavit jejich provoz tak, aby k zásahům do soukromí zaměstnance docházelo v co nejmenší možné míře. To znamená, že zaměstnavatel nemůže na pracoviště nainstalovat kamery, které jsou obecně považovány za nejinvazivnější prostředek kontroly, jestliže je možné jím sledovaného cíle dosáhnout prostředky, které zásah do soukromí zaměstnance minimalizují (např. alarm). Zároveň je zaměstnavatel povinen invazivnější prostředky instalovat až tehdy, jestliže je jisté, že by pomocí méně závažnějších prostředků nebylo dosaženo požadovaného účelu, popř. tyto prostředky již v minulosti selhaly.

Určité světlo na konci tunelu je však možné spatřovat v **rozšíření pravomoci Státní inspekce práce**, ke kterému došlo na základě novely ZOZ. Jak jsme si ostatně uvedli výše, od její účinnosti je SIP oprávněna kontrolovat a sankcionovat provádění monitoringu zaměstnanců v rozporu se zákonem, lze tedy očekávat, že se na základě případných udělených pokut rozšíří i počet případů projednávaných před správními soudy. Správní soudy by tak mohly do této nevyjasněné problematiky vnést více světla a určitá vodítka, která nyní postrádáme, poskytnout. Na tomto místě je vhodné apelovat i na zaměstnance, aby se v případě,

že se skutečně domnívají, že dochází k zásahům do jejich soukromí prostřednictvím nezákonného monitoringu, neobávali se na tento orgán s podnětem na zahájení kontroly obrátit.

V počátcích této práce jsem si vytyčila cíl poskytnout čtenáři prostřednictvím analýzy právních předpisů, judikatury a odborné literatury ucelený pohled na problematiku monitorování činností zaměstnanců. Ač se jedná o obsahově náročnou materii, která by jistě mohla být i dále rozvedena, pevně doufám, že se mi podařilo tento cíl naplnit a čtenář, který dočetl až sem, má nyní o popisované problematice o poznání jasnější představu. Napříč jednotlivým kapitolám, a obzvlášť v kapitole věnující se konkrétním způsobům monitoringu, jsem zkoumala oprávněnost oněch zásahů do soukromí zaměstnanců a pokusila se o vymezení jejich legitimních hranic pomocí metody poměrování. Nicméně je zřejmé, že tyto hranice nelze přesně určit, neboť je nutné legitimitu každého zásahu zkoumat *ad hoc* s ohledem na konkrétní okolnosti každého případu. V jednom případě může být totiž kontrola pomocí kamerového zařízení shledána jako nepřiměřená, tedy nezákonná, a v jiném zase jako zákonná, a to právě s přihlédnutím k přistoupení určitých specifických okolností, které tento způsob monitoringu odůvodňují.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem monitoringu zaměstnanců a s tím související problematikou dvou v kolizi stojících základních práv, tedy práva na soukromí zaměstnance a práva na ochranu vlastnictví zaměstnavatele. Cílem práce je poskytnout čtenáři prostřednictvím analýzy právních předpisů, přílehlavé judikatury, odborné literatury a stanovisek a doporučení příslušných orgánů ucelený pohled na problematiku monitorování činností zaměstnanců. Snahou autorky je identifikovat problémy, se kterými se současná praxe potýká, navrhnout k nim příslušná řešení a vymezit legitimní hranice zásahů do soukromí zaměstnance.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. První kapitola pojednává o pramenech, které se problematiky bezprostředně dotýkají, a to nejen v rovině soukromoprávní, ale i veřejnoprávní. V kapitole druhé je podrobněji rozebráno právo na soukromí zaměstnance nejprve v nejobecnější rovině, a poté konkrétně se zaměřením na jeho realizaci na pracovišti zaměstnavatele. V rámci této kapitoly je také představen koncept rozumného očekávání soukromí, který je velmi důležitým vodítkem při posuzování oprávněnosti zásahu do soukromí zaměstnance. Třetí kapitola naopak pojednává o oprávněných zájmech zaměstnavatele v souvislosti s ochranou vlastnictví, a o povinnostech, které v této souvislosti ukládá zákoník práce samotným zaměstnancům. Čtvrtá kapitola poté představuje stěžejní část práce, neboť podrobně rozebírá klíčovou právní úpravu zákoníku práce, která opravňuje zaměstnavatele k výkonu kontroly nad jím svěřenými pracovními prostředky a stanoví podmínky pro zavádění této kontroly. Pátá kapitola poté cílí na konkrétní způsoby monitorování zaměstnanců včetně přiblížení přílehlavé judikatury. Konečně šestá kapitola pojednává o možných prostředcích ochrany, které má zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli k dispozici.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní právo, monitorování zaměstnanců, právo na soukromí, ochrana vlastnictví, legitimní zájmy zaměstnavatelů, ochrana zaměstnanců, pracovněprávní vztahy.

Abstract

The thesis deals with the topic of monitoring of employees related to conflict of two fundamental rights. The first one is right to privacy of employee and the second one protection of employer's property. The main aim of this thesis is to provide the reader comprehensive view on this topic through the analysis of the current legislation, relevant court's decisions, expert publications and opinions and recommendations of competent authorities. In addition, author of this thesis also tries to identify the application problems of current practice, propose appropriate solutions and define legitimate limits for the employer's interference with the rights of the employee to privacy.

This thesis is divided into six chapters. The first chapter deals with the civil and public legal sources of the regulation. In the second chapter is analysed in more detail the right to privacy of the employee. First in the most general level, and then specifically with the focus on its realization in the workplace. This chapter also introduces the concept of reasonable expectation of privacy, which is very important legal concept in defining the scope of the applicability of the privacy protections. The third chapter, on the other hand, is devoted to the legitimate interests of employers in connection with the protection of property and related employee's duties. The core of this thesis presents the key norm of the Labour Code, which defines the right of employers to control their employees and conditions to be fulfilled in order to implement monitoring. The fifth chapter is focused in detail on particular methods of the employee monitoring including relevant court's decisions. The last, sixth chapter, introduces the possibilities of employees to face the illegal monitoring.

Key words: employee, employer, labour law, monitoring of employees, right of privacy, protection of property, legitimate interests of employers, protection of employees, labour relations.

Bibliografie

Komentářová literatura:

1. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s.
2. HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 1456 s.
3. KMEC, Jiří a kol. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1687 s. (s. 863-962, čl. 8 EÚLP)
4. LAVICKÝ, Petr a kol. *Komentář k občanskému zákoníku I. Obecná část (§ 1 - § 654)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2400 s.
5. MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1-117*. Praha: Leges, 2013, 720 s.
6. PICHRT, Jan, a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s.
7. ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1- § 654)*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 1624 s.
8. WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK a Ivo POSPÍŠIL. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 931 s. (s. 277–351, čl. 10, 11 a 13 Listiny).

Monografie:

1. BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava: SPRINT, 2007, s. 814.
2. BARANCOVÁ, Helena. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 377 s.
3. MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 420 s.
4. MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 436 s.
5. SISKOVIČOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 150 s.

6. VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Praha: C. H. Beck, 2013. 248 s.

Příspěvek ve sborníku:

1. ŠTEFKO, Martin. *Soukromí zaměstnanců pod ochranou inspekce práce*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2017 [online]. Masarykova univerzita, 2018 [cit. 19. února 2021]. Dostupné na <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2017/files/PracovniPravo2017.pdf>>.

Články:

1. FIALOVÁ, Eva. Ochrana soukromí ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2021, č. 2., s. 121-127.
2. FISCHEROVÁ, Eliška. Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2019, roč. 27, č. 10, s. 351-358
3. KALVODA, Aleš. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele, ochrana osobních práv zaměstnance a inspekce práce. *Práce a mzda*. 2018, roč. 66, č. 6, s. 15-19.
4. MORÁVEK, Jakub. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316. *Právní rozhledy*, 2017, roč. 25, č. 17, s. 573
5. MORÁVEK, Jakub. Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 5, s. 175-181.
6. NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu a Evropský soud pro lidská práva. *Soukromé právo*. 2017, roč. 5, č. 11, s. 27-32.
7. NONNEMANN, František. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 7, s. 229-236.
8. RADIČOVÁ, Zuzana. Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 21, s. 736-754.
9. ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*. 2016, roč. 23, č. 10, s. 40-44.

Judikatura česká:

1. Nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94.
2. Nález Ústavního soudu ze dne 8. ledna 2019, sp. zn. I. ÚS 3900/18.
3. Nález Ústavního soudu ze dne 22. ledna 2001, sp. zn. II. ÚS 502/2000.
4. Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10.

5. Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.
7. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2012, č.j. 5 As 158/2012.
8. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. prosince 2017, sp. zn. 10 As 245/2016.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.
10. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. května 2017, sp. zn. 6 A 42/2013.
11. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 18. října 2016, sp. zn. 5 A 107/2013.

Judikatura evropská:

1. Rozsudek pléna ESLP ze dne 6. září 1978, *Klass a další proti Německu*, č. stížnosti 5029/71.
2. Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992, *Niemietz proti Německu*, č. stížnosti 13710/88
3. Rozsudek ESLP ze dne 25. června 1997, *Halford proti Spojenému království*, č. stížnosti 20605/92.
4. Rozsudek ESLP ze dne 3. dubna 2007, *Copland proti Spojenému království*, č. 62617/00.
5. Rozsudek ESLP ze dne 5. září 2017, *Bărbulescu proti Rumunsku*, č. stížnosti 61496/08.
6. Rozsudek ve věci *Akhlyustin proti Rusku* ze dne 7. listopadu 2017, stížnost č. 21200/05.
7. Rozsudek ESLP ze dne 25. listopadu 2017, *Nevenka Antović a Jovan Mirković proti Černé hoře*, č. stížnosti 70838/13.
8. Rozsudek ESLP ze dne 17. října 2019 ve věci *Lopéz Ribalda a další proti Španělsku*, č. stížnosti 1874/13 a 8567/13.
9. Rozsudek ESLP ze dne 4. prosince 2008 ve věci *S. a Marper proti Spojenému království*, č. stížnosti 30562/04 a 30566/04.

Právní předpisy:

1. Všeobecná deklarace lidských práv.
2. Mezinárodní pakt o občanských a hospodářských právech
3. Listina základních práv Evropské unie.
4. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
5. Sdělení č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících, ve znění pozdějších předpisů.

6. Zákon. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
10. Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů
11. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
12. Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
13. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 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

Internetové zdroje:

1. MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI: Anotace rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku [online]. hudoc.echr.coe.int, 2017 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-184397>>.
2. MURAD, Martin, UHRINOVÁ, Adéla. *Monitoring činností zaměstnanců ze strany zaměstnavatele (1. část)* [online]. epravo.cz, 25. června 2019 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/monitoring-cinnosti-zamestnancu-ze-strany-zamestnavatele-1-cast-109563.html>> .
3. SÚIP: Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. [online]. Opava, 2014 [cit. 2021-02-14]. Dostupné na: <http://www.suip.cz/_files/suip5e7b6d0b6d72fe0e03eb590204dcc357/ochrana_os.pdf>.
4. SÚIP: Ochrana osobních práv zaměstnanců a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele. [online]. Opava, 2010 [cit. 2021-02-14]. Dostupné na: http://www.suip.cz/_files/suip-d5496208c4fe7968069bcbd8b880c907/ochrana_osob_prav.pdf
5. SÚIP: *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018* [online]. suip.cz, 2019. [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <[rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2018.pdf](http://www.suip.cz/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2018.pdf) (suip.cz)>.
6. SÚIP: *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019* [online]. suip.cz, 2020. [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <[suip_rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/suip_rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2019.pdf)>.

7. ÚOOÚ: *Často kladené otázky – zaměstnavatelé* [online]. uoou.cz, [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <<https://www.uoou.cz/casto-kladene-otazky-kladene-zamestnavatelem/ds-5057/p1=3938&archiv=1>>
8. ÚOOÚ: *Stanovisko č. 1/2006 k provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů* [online]. uoou.cz, leden 2006. Dostupné na <https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf>.
9. ÚOOÚ: *Stanovisko č. 2/2009 k ochraně soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. Úřad pro ochranu osobních údajů: 2009, č. 2, aktualizováno v únoru 2014 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf>.
10. ÚOOÚ: *Základní příručka k ochraně osobních údajů* [online]. uoou.cz [cit. 21. února 2021]. Dostupné na <<https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka/ds-4744/archiv=1&p1=1267>>.
11. WP 29: *Stanovisko 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti*. [online]. Úřad pro ochranu osobních údajů: 2017 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na < [File.ashx \(uoou.cz\)](#)>.
12. WP 29: *Stanovisko 8/2001 ke zpracování osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním* [online]. ec.europa.eu, 2001 [cit. 19. října 2019]. Dostupné na <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf>.