

Bulletin advokacie

Bulletin advokacie je stavovský odborný časopis, vydávaný Českou advokátní komorou, zapsaný do Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik ČR, a je držitelem prestižního ocenění Právnický časopis ČR pro rok 2014, 2015 a 2016.

Vybíráme pro Vás: Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance

autor: **Mgr. Hana Zemanová Šimonová, LL.M.**

Předmětem základních pracovněprávních vztahů je závislá práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele, přičemž zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Základním charakteristickým znakem pracovněprávních vztahů je tedy nerovné postavení subjektů, které se projevuje zejména tím, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, uděluje mu pokyny a je oprávněn plnění pracovních povinností adekvátním způsobem kontrolovat.

Pracovněprávní vztahy jsou rovněž nerozlučně spjaty s právem na ochranu osobnosti, a to jednak z důvodu, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci toliko osobně, a dále proto, že zaměstnavatel je povinen svá shora uvedená oprávnění vyplývající z jeho nadřízenosti realizovat v rámci ústavně garantovaných základních osobních práv zaměstnance jakožto člověka. Nalézt rovnováhu mezi efektivním výkonem zaměstnavatelských oprávnění na straně jedné a korektivem ochrany osobních a osobnostních práv zaměstnance garantovaných ústavním pořádkem na straně druhé, nemusí být v praxi jednoduché.

Za trvání pracovněprávního vztahu může dojít k celé řadě právně významných situací, v nichž je dotčena nebo by mohla být dotčena osobnost zaměstnance. V případě, že k takovému zásahu do práva na ochranu osobnosti zaměstnance dojde, je nezbytné, aby měl zaměstnanec efektivní nástroje pro domožení se svých práv.

Obsahem tohoto článku jsou jednak vybrané okruhy případů, v nichž může dojít ke střetu zejména kontrolních oprávnění zaměstnavatele na straně jedné a práva na ochranu osobnosti zaměstnance na straně druhé, a dále právní prostředky ochrany, které může zaměstnanec v případech porušení jeho osobnostních práv využít.

Vybrané možné zásahy do práva na ochranu osobnosti zaměstnance

Kamerové systémy na pracovišti

Jedním z nejvíce diskutovaných způsobů monitorování činnosti zaměstnanců je instalování kamerových systémů, jejichž účelem může být a také bývá jak kontrola plnění pracovních povinností zaměstnanců, tak ochrana majetku zaměstnavatele. Dle převažujících odborných názorů se jedná o prostředek, jehož důsledkem je otevřené, popř. skryté sledování zaměstnanců, přičemž **ani souhlas všech zaměstnanců nemůže odvrátit zákonný zákaz sledování zaměstnanců**, neboť tímto by se zaměstnanci předem vzdávali svého práva na ochranu soukromí.

Z uvedeného důvodu **lze k tomuto monitorování pracoviště přistoupit pouze za podmínky uvedené v kogentním ust. § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce, v platném znění (dále i "zák. práce"), a **tedy za existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele**. Doposud bohužel neexistují soudní rozhodnutí, z nichž by bylo možné dovodit konkrétnější obsah této zákonné podmínky umožňující určité narušení soukromí zaměstnanců.

V každém jednotlivém případě bude muset být posouzena konkrétní práce vykonávaná zaměstnancem či skupinou zaměstnanců, přičemž jsem toho názoru, že samotný zájem zaměstnavatele, byť jej lze pochopit, na ochraně svého majetku, není oním závažným důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze zaměstnavatele. **Bude se jednat zejména o taková pracoviště, kde se pracuje s velmi citlivými informacemi, utajovanými skutečnostmi nebo vyššími majetkovými hodnotami.**

Pokud u zaměstnavatele je tento závažný důvod dán, pak je povinen ve smyslu ust. § 316 odst. 3 zák. práce zaměstnance přímo informovat o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. I za této situace však musí být zaměstnancům zaručena určitá míra soukromí, a to zejména pokud jde o prostory pro převlékání, toalety apod.

Evidování přístupu zaměstnance na internet

V souvislosti s tímto prostředkem kontroly činnosti zaměstnanců je třeba poukázat zejména na ust. § 316 odst. 1 zák. práce, dle něhož zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky, ani jeho telekomunikační zařízení, přičemž dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Jako zásada tedy platí, že **využívání prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnanců je bez souhlasu zaměstnavatele zakázáno.**

To však nebrání zaměstnavateli, aby prostřednictvím svého vnitřního předpisu upravil podmínky využívání pracovních prostředků, a to i pro osobní potřebu zaměstnanců. Naopak, tento postup považuji za více než vhodný, přičemž rovněž stanovení přesných podmínek využívání např. přístupu k internetu k osobní potřebě (např. během polední pauzy, po nebo před skončením pracovní doby apod.) lze přivítat. Stejně tak je možné (a vhodné) ve vnitřním předpisu nebo přímo v pracovní smlouvě stanovit, jaké webové stránky je zakázáno navštěvovat (např. sociální sítě, chaty, nákupní portály, webové stránky s choulostivým, protiprávním či jinak nevhodným obsahem, on-line hry apod.).

Jako vhodný prostředek pro eliminování návštěv nevhodných webových stránek ze strany zaměstnanců využívají někteří zaměstnavatelé softwary, které blokují zaměstnancům přístup k vybraným aplikacím a webovým stránkám, popř. které sledují druh a počet navštívených webových stránek. Dle názoru Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“) je možné sledování přístupu zaměstnance na internet pouze za podmínek stanovených v ust. § 316 odst. 2 a 3 zák. práce.

Proto bude nezbytné, aby byl pro sledování používání internetu dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze zaměstnavatele. Rovněž bude muset být splněna informační povinnost vůči zaměstnanci o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění.

V návaznosti na shora uvedené stanovisko Úřadu je třeba podotknout, že evidování přístupu zaměstnanců na internet a sledování např. doby strávené na internetu není dle Nejvyššího soudu automaticky možné považovat za sledování soukromí zaměstnance ve smyslu ust. § 316 odst. 2 zák. práce, neboť je třeba zjišťovat cíl a smysl prováděné kontroly, kterou je možné následně podřadit pod

ust. § 316 odst. 1 zák. práce (viz výše).

Prováděná kontrola však musí být přiměřená a zaměstnanci by měli být přesně informováni o tom, co a jakým způsobem je ze strany zaměstnavatele kontrolováno. Opět poukazuji na to, že **velmi vhodné je ve vnitřním předpisu či pracovním řádu vymezit přesné podmínky pro využívání výpočetní techniky zaměstnancem.**

Celý článek čtete >>> [zde](#).

Bulletin advokacie, Bulletin advokacie online
Česká advokátní komora

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Recenze publikace: Chalupa, R. Zákon směnečný a šekový - komentář směnečné části. Zákon o mezinárodním právu soukromém - komentář směnečné části. Praha: Leges, 2021, 646 s.](#)
- [Recenzia](#)
- [Budoucnost je v technologiích i udržitelnosti](#)
- [Anotáční recenze: Vyvlastnění a vyvlastňovací řízení](#)
- [Věznice jsou přeplněné a věznění příliš drahé. Knihou Tresty budoucnosti chce INFO.CZ otevřít diskuzi o změnách](#)
- [Recenze na knihu: Zdeňková, V., Seidlová, M., Čornejová, H., Peterová H.: Jak správně vytvářet a využívat FKSP: Jak postupovat při poskytování příspěvku na stravování.](#)
- [Recenze na knihu: Zuzana Strnadová: Co by měl vědět příjemce dotace. 1.vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2019, ISBN: 978-80-247-3076-9](#)
- [Ondřej Chmela: Zrušení poplatku za podnět k ÚOHS lze považovat za správné](#)
- [Anotáční recenze: Koudelka, Z., Průcha, P., Zwyrtěk Hamplová, J.: Zákon o obcích \(obecní zřízení\) - Komentář. Praha: Leges, 2019, 480s](#)
- [Pražské finále osmého ročníku konferencí Soukromé právo](#)
- [Recenze: Jakub Tomšej a kolektiv - Zaměstnávání cizinců v České republice](#)