

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

GPS monitoring zaměstnanců podruhé

Přelomové rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ) vnášející více světla do ne-zcela vyjasněné problematiky GPS monitoringu zaměstnanců muselo v nedávné době projít náročným testem ve formě rozsudku Městského soudu v Praze, sp. zn. 6A 42/2013-48[1]. Jak obstálo, se dozvíte níže v tomto textu. "Přelomovost" spatřují autoři v tom, že existuje mnoho rozhodnutí, kde je posuzována přiměřenost, adekvátnost a obecně podmínky pro GPS sledování například vozidel či jiného pracovního vybavení (např. notebooků), ale do nedávna nebylo řešeno sledování samotných osob.



Zpět k samotné kauze - ÚOOÚ musel řešit, že od března 2012 do února 2013 vybavila Česká pošta své doručovatele GPS monitorovacím zařízením, které po dobu jejich směny zaznamenávalo údaje o poloze. Konkrétně se jednalo o údaje v rozsahu délka trasy, čas strávený na trase, samotná prošlá trasa a vyhodnocení, zda se doručovatel pohyboval pouze po svém okrsku. Tento program, nazvaný "Monitoring listovních zásilek"[2] sloužil ke kontrole a optimalizaci doručovacích okrsku, primárně skrze informace o vytíženosti okrsku, zajištění obslužnosti a kontrole přetěžování doručovatelů. Na první pohled bohužel záměr směřující ke zkvalitnění služeb České pošty a celkové lepší plnění v souladu se Zákonem o poštovních službách[3] se České poště jevil jako dostatečný důvod pro sledování určitých zaměstnanců.

Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů

ÚOOÚ v původním rozhodnutí[4] citoval zákoník práce[5] spolu se zákonem o ochraně osobních údajů[6] a konstatoval, že k dosažení předmětného účelu postačovalo sledování v horizontu dnů či týdnů (a nikoliv jednoho roku) a že stačilo zaznamenávat dvojice párující místo a čas doručení a nikoliv celou trasu obchůzek, tj. sledování jako celek nebylo proporcionální. Sledování bylo ÚOOÚ vyhodnoceno jako závažné, nedůvodné, probíhající příliš dlouho za dotčení příliš vysokého počtu zaměstnanců (konkrétně 7770). České poště byla za porušení povinnosti stanovené v § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů uložena pokuta ve výši 80.000,- Kč.

Argumenty České pošty v soudním řízení

Česká pošta se, jak je patrné již z úvodu, s tímto verdiktem nespokojila, odvolala se k předsedovi ÚOOÚ a proti jeho zamítavému rozhodnutí ze dne 3.1.2013[7] podala správní žalobu. Bránila se mj. tím, že ÚOOÚ porušil povinnost zjistit při kontrole skutečný stav věci, protože údaje získané z provozu technologie GPS lokalizace se údajně nepropojovaly s databází zaměstnanců a navíc byla aplikace přístupná pouze na základě utajených přístupových údajů pouze vybraným osobám z managementu České pošty. Ani tyto osoby pak nemohly najít konkrétního

doručovatele/doručovatelku, ale pouze prohlédnout mapy a časy navštívených adresních bodů v jednotlivých okrscích. Identifikovat konkrétního zaměstnance se nedalo i díky tomu, že v jednom doručovacím okrsku se podle rozpisu práce střídalo více doručovatelů. Dle názoru České pošty se tak nemohlo jednat o systematické zpracování osobních údajů.

Dále Česká pošta poněkud odvážně tvrdila, že i kdyby údaje z GPS technologie šly ztotožnit s konkrétním zaměstnancem (byť pouze za cenu použití náročných organizačních opatření), tak je informaci o pohybu zaměstnance nutné považovat nikoliv za údaj o zaměstnanci ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, ale za informaci o výkonu sjednané práce. Tedy i kdyby bylo v tomto případě používání GPS technologie posouzeno jako zpracování osobních údajů, tak by Česká pošta byla v souladu s § 5 odst. 2 písm. a) zákona o osobních údajích nepochybně oprávněna zpracovávat veškeré osobní údaje svých zaměstnanců, jelikož je to nezbytné pro realizaci zákonných práv a plnění zákonných povinností zaměstnavatele.

Jeden ze zásadních argumentů České pošty dále byl i ten, že je poskytovatelem služby ve veřejném zájmu a také subjektem vázaným povinností zajistit dodržování listovního a poštovního tajemství ve smyslu čl. 13 LZPS a § 16 zákona o poštovních službách, a proto disponuje důvody zvláštního zřetele hodnými, proč má právo jako zaměstnavatel zvýšeně monitorovat pohyb svých doručovatelů, přičemž způsob, kterým tak činila a jakým následně pracovala s nashromážděnými údaji, nepředstavoval nepřiměřený zásah do soukromí zaměstnance.

Argumentace Úřadu pro ochranu osobních údajů v soudním řízení

V reakci na to ÚOOÚ zdůraznil, že soukromí není spojeno pouze s domovem ale i pracovištěm[8] a zásahem do soukromého života je již samotné uchovávání údajů. Právo na soukromí pak přetrvává i v momentě, kdy zaměstnavatel kontroluje výkon práce svých zaměstnanců. Dále podotkl, že činnost poštovního doručovatele nelze považovat za "zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele", jen proto, že se jedná o činnost ve veřejném zájmu, která podléhá listovnímu tajemství.

Rozhodnutí Městského soudu

Městský soud v rozsudku uvedl, že je třeba rozlišovat získávání informací zaměstnavatelem o výkonu práce zaměstnanci a shromažďování osobních údajů zaměstnanců. Kontrola výkonu práce prováděná zaměstnavatelem je oprávněná tehdy, jestliže nenarušuje soukromí zaměstnance na pracovišti s výjimkou závažných důvodů spočívajících ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Následně soud posoudil tři kritéria - vhodnost, potřebnost a proporcionalitu. Co se týče vhodnosti, stejně nemohla použitá technologie zabránit tomu, že doručovatel selže a zásilku nedoručí. Kritérium potřebnosti taktéž nebylo splněno, neboť stačilo posuzovat, zda se doručovatel přiblížil k danému doručovacímu bodu (= adresátovi zásilky). Poslední kritérium, tedy proporcionalita, bylo posouzeno jako nanaplněné z důvodu nepřiměřeného zásahu do soukromí doručovatelů (byl monitorován každý jejich pohyb).

Lze tedy podotknout, že se Městský soud v Praze zcela ztotožnil s dřívějšími závěry Úřadu v tom, že GPS monitoring poštovních doručovatelů se bohužel dotýká práv na ochranu soukromí těchto zaměstnanců a je tedy nepřiměřený. Česká pošta se proti tomuto rozhodnutí ještě může bránit kasační stížností, takže tento spor ještě není u konce.

Elektronická evidence jízd

Výše uvedená problematika monitoringu zaměstnanců je relevantní i pro posuzování tzv. elektronické knihy jízd. Její podstatou je totiž rovněž sledování polohy vozidla, a tedy konkrétního

zaměstnanec, kterému bylo vozidlo přiděleno do užívání.

Je zajímavé, že z naší zkušenosti (dané komunikací s ÚOOÚ v konkrétní klientské věci) plyne, že ÚOOÚ elektronickou knihu jízd posuzuje benevolentněji. Konkrétně ji hodnotí jako přípustnou na základě § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů, podle něhož může správce zpracovávat osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů (tj. zaměstnanců), jestliže provádí zpracování nezbytné pro dodržení jeho právní povinnosti.

Jednou z těchto povinností je i povinnost vést výkazy v tzv. "knize jízd" dle zákona o daních z příjmů, v níž ÚOOÚ spatřuje právní titul pro implementaci elektronické knihy jízd v režimu § 5 odst. 2 písm. a).[9] Pro zaměstnavatele tedy není nutné získávat k monitorování jízd daného vozidla souhlas zaměstnanec ani tento monitoring ÚOOÚ oznamovat[10]. Není přitom rozhodné, zda je kniha jízd vedena "papírově" nebo elektronicky.

V případě zaměstnanců-řidičů tedy k monitoringu jejich pohybu pomocí GPS de facto dochází, ovšem na rozdíl od "zaměstnanců-pochůzkářů" je to v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů. Můžeme pouze spekulovat, zda by soudy výše uvedené monitorování pohybu doručovatelů České pošty neposoudily jako oprávněné, pokud by GPS bylo instalováno pouze ve vozích doručovatelů.

V každém případě je z výše uvedených příkladů evidentní, jak zásadní může být stanovení účelu zpracování osobních údajů. Pouze na jeho základě totiž může být tato činnost (tedy monitorování pohybu zaměstnanců) považována za právní i protiprávní. Právní jistotě zaměstnavatelů to ale rozhodně nepřidá - z opatrnosti jim lze doporučit, aby každé monitorování svých zaměstnanců předem konzultovali s právním zástupcem specializovaným na ochranu osobních údajů.

Bc. Mgr. et Mgr. Stanislav Bednář

Mgr. Jan Metelka, LL.M.

[DLA Piper Prague LLP, organizační složka](#)

Perlová 371/5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 817 111
e-mail: prague@dlapiper.com

[1] Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Doručovatel začínal obchůzku s nabitým "trackerem", který po dobu obchůzky nevypínal (kromě přestávky na oběd) - po návratu pak doručovatel data z trackeru přenesl do počítače

[3] Zákon č. [29/2000](#) Sb. O poštovních službách a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů

[4] Čj. UOOU-00237/13-38

[5] Zákon č. [262/2006](#) Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[6] Zákon č. [101/2000](#) Sb. O ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů

[7] Sp. zn. INSP1-3568/12-16, kterým byla změněna k námitkám žalobce opatření k nápravě č. I a II uložená podle § 40 zákona č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů,

ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o ochraně osobních údajů) v kontrolním protokolu ze dne 4.10.201, č.j. INSP1-3568/12-12/BYT.

[8] Skutečnost, že zaměstnanců mají právo na soukromý život i na pracovišti, vyplývá např. z rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci Niemietz v. Německo

[9] Dle odpovědi ÚOOÚ na dotaz autora tohoto článku ze dne 19. 1. 2015

[10] § 18 odst. 1 písm. b)

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

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)