

11. 7. 2022

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

Instalace kamerové atrapy na pracovišti ze strany zaměstnavatele

Nepříliš častou, avšak v praxi ne zcela ojedinělou situací, kdy zaměstnavatel na svém pracovišti nainstaloval atrapy kamer, které měly vyvolat dojem funkčního kamerového sledovacího systému, se dle veřejně dostupných informací zabýval Úřad pro ochranu osobních údajů.[1]

Instalace kamerových atrap

I když se jednání zaměstnavatele, který namísto „skutečného“ kamerového sledovacího systému na pracoviště umístí pouze atrapy kamer, které nejsou funkční a nic nesledují, může na první pohled jevit jako ne zcela pochopitelné, při bližším pohledu lze (s jistou dávkou nadhledu) motivaci zaměstnavatele k takovému kroku pochopit.

Zaměstnavatel, který k umístění nefunkčních kamerových atrap na pracoviště přistoupí, s největší pravděpodobností hodlá „dát svým zaměstnancům (a dalším osobám) na srozuměnou“, že jejich aktivity na pracovišti jsou monitorovány a tudíž mohou být předmětem následné důkladnější kontroly (což by zřejmě mělo „monitorované“ osoby motivovat k řádnému plnění pracovních povinností), avšak bez nutnosti vynaložit finanční prostředky na instalaci „skutečného“ kamerového sledovacího systému a bez nutnosti splnění požadavků příslušných právních předpisů.

Ačkoliv takové jednání není možné považovat za *lege artis* (viz dále), nelze než souhlasit, že požadavky kladené na zaměstnavatele v souvislosti s pořízením a instalací kamerového sledovacího systému nejsou zanedbatelné a motivace zaměstnavatele k umístění pouhých atrap kamer tak může být o to větší.

Je však nutné zdůraznit, že takové jednání zaměstnavatele v žádném případě nemůže splňovat požadavky příslušných právních předpisů a jako takové by tedy nemělo být žádným zaměstnavatelem realizováno.

Povinnosti provozovatele kamerového systému

Vzhledem ke skutečnosti, že instalací kamerového sledovacího systému v drtivé většině případů dochází ke zpracovávání osobních údajů a určitému zásahu do soukromí monitorovaných osob, je nutné, aby každý provozovatel takového systému plnil požadavky na něj kladené zejména v GDPR[2] a v pracovně-právním prostředí rovněž v zákoníku práce.[3]

Mezi nejtypičtější povinnosti (aniž by byl uváděn kompletní výčet) patří vypracování analýzy týkající se posouzení vlivu na ochranu osobních údajů (tzv. DPIA) ve smyslu čl. 35 GDPR[4], splnění informační povinnosti ve vztahu ke sledovaným osobám ve smyslu čl. 13 a 14 GDPR, zajištění výkonu práv sledovaných osob jako subjektů údajů, přijetí odpovídajících technicko-organizačních opatření atd., a v neposlední řadě rovněž povinnost zaměstnavatele bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele nenarušovat soukromí zaměstnanců.[5]

Posouzení ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů

V diskutovaném případě instalace kamerových atrap ze strany zaměstnavatele přitom Úřad pro ochranu osobních údajů uvedl, že „Atrapou kamerového systému není možné sbírat osobní údaje zaměstnanců, a proto nejde o porušení GDPR. Ovšem z pohledu zákoníku práce už to může být hodnoceno jako vytváření nepřiměřeného tlaku ze strany zaměstnavatele na zaměstnance. Jinými slovy, pokud zaměstnavatel nainstalujete atrapy kamer, neznamená to, že za to nemůže být postižen. Orgánem příslušným k projednání porušení zákona v takovém případě nebude Úřad pro ochranu osobních údajů, ale příslušný Inspektorát práce.“^[6]

Úřad pro ochranu osobních údajů tedy vyhodnotil předmětné jednání zaměstnavatele tím způsobem, že prostřednictvím kamerových atrap není vůbec možné sledování zaměstnanců provádět a z daného důvodu tak ani zpracovávat jejich osobní údaje. Proto Úřad pro ochranu osobních údajů nepovažuje takové jednání zaměstnavatele za odporující GDPR, avšak současně nevyklučuje odpovědnost zaměstnavatele za porušení jeho povinností dle zákoníku práce.

Jelikož Úřad pro ochranu osobních údajů nezveřejnil podrobnosti posuzovaného případu, zůstává otázkou, zdali by se Úřad pro ochranu osobních údajů ke stejnému závěru přiklonil i v případě, že by zaměstnavatel nejen nainstalovat atrapy kamer, ale např. by na „monitorované“ prostory umístil i typické informační cedule, svým zaměstnancům by předal informace o tom, že jejich pracoviště je monitorováno kamerovým systémem (se všemi dalšími náležitostmi ve smyslu GDPR), vytvořil by další technickou dokumentaci ke kamerovému systému apod.

Jakkoliv se takové jednání zaměstnavatele jeví jako nepravděpodobné, nelze jednoznačně vyloučit, že v této závažnější intenzitě, kdy by došlo k záměrnému, sofistikovanému (a snad až absurdnímu) uvádění zaměstnanců v omyl ohledně jejich sledování kamerovým systémem, by Úřad pro ochranu osobních údajů chování zaměstnavatele vyhodnotil jako odporující pravidlům GDPR.

Úřad pro ochranu osobních údajů však dané jednání vyhodnotil tak, že by mohlo porušovat pracovněprávní předpisy a věc proto předal k prošetření příslušnému inspektorátu práce, který pochybení zaměstnavatele potvrdil a konstatoval, že „zaměstnavatel instalací atrapy technologických prvků kamerového systému porušil zákoník práce (§ 302, písm. c) zák. č. 262/2006 Sb., konkrétně povinnost „vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci““.^[7]

Ačkoliv by se na straně zaměstnavatele snad jako případnější jevílo porušení povinnosti dle § 316 odst. 2 zákoníku práce^[8], je přesto zřejmé, že příslušný inspektorát práce v jednání zaměstnavatele jednoznačně spatřil porušení jeho povinností na úseku pracovně právních předpisů.

Závěr

Nezbývá než uzavřít, že zaměstnavatelům v žádném případě nelze doporučit, aby přistoupili k instalaci kamerových atrap, které mají ke sledování zaměstnanců sloužit pouze „na oko“, jelikož i když zaměstnavatel takovým jednáním nemusí nutně porušit pravidla GDPR, velmi pravděpodobně na jeho straně dojde k porušení pracovně právních předpisů s rizikem možných sankcí v podobě pokut.

Jestliže už tedy zaměstnavatel hodlá vynaložit prostředky a úsilí k umístění kamerových atrap na svém pracovišti, může být z pohledu zaměstnavatele výhodnější přistoupit k umístění „skutečného“ kamerového sledovacího systému či k zavedení jiných mechanismů kontroly zaměstnanců a ochrany svého majetku v souladu s příslušnými právními předpisy.



Mgr. Martin Winter,
advokát



Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Růžová 1416/17
110 00 Praha

Koliště 1912/13
602 00 Brno

tel.: +420 222 544 201

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Viz >>> [zde](#).

[2] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 z 27.04.2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

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

[4] Ať už se závěrem, že posouzení vlivu není třeba provádět či ve formě zpracování samotného posouzení.

[5] Viz § 316 odst. 2 zákoníku práce.

[6] Viz >>> [zde](#).

[7] Tamtéž.

[8] Bez znalostí konkrétních okolností daného případu lze však o konkrétní právní normě pouze spekulovat.

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)