

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

Jaké jsou možnosti zaměstnavatele při kontrole zaměstnanců a jak je to s instalací kamer se záznamem?

V tomto článku bych se rád rozdělil o své zkušenosti z oblasti kontroly zaměstnance se zaměřením na kamerové systémy. Článek jsem rozdělil na několik kapitol, předně je to právní úprava, a to Listina základních práv a svobod, zákoník práce a zákon na ochranu osobních údajů, dále jsem pak shrnul poznatky z několika málo dosud vydaných judikátů.



Listina základních práv a svobod

V úvodu bych rád uvedl, že meze možnosti kontroly zaměstnanců nikdy nebudou zcela ostré a tato oblast práva bude vyvolávat vášnivé diskuse, neboť proti sobě stojí dvě základní lidská práva. Na jedné straně stojí právo zaměstnanců na ochranu soukromí zakotvené v čl. 7 Listiny základních práv a svobod č. [2/1993](#) Sb. (dále jen „LZPS“), dle kterého je „*nedotknutelnost osoby a jejího soukromí zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.*“ Na straně druhé stojí pak právo zaměstnavatele na ochranu majetku zakotvené v čl. 11 LZPS tak, že „*Každý má právo vlastnit majetek. Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu.*“ případně právo na kontrolu výkonnosti zaměstnanců. Konflikt dvou základních lidských práv je pak pro posouzení jednotlivých situací naprosto zásadní. Není možno bez výjimek uplatňovat obecná, natožpak formální, pravidla, naopak v jednotlivých kauzách je vždy vyzdvižována zásada proporcionality, tedy soudy při řešení jednotlivých případů vždy důkladně zvažují specifika daných případů, zdali v daném případě převáží zájem na ochraně zaměstnavatele či zaměstnance a to, co lze po zaměstnavateli či zaměstnanci ještě požadovat a co již nikoli.

Zákoník práce

Posuneme-li se od LZPS k zákoníku práce, dostaneme se k ustanovení § 316, dle kterého platí, že:

- Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.*
- Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*
- Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti*

zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Při rozboru tohoto ustanovení zjistíme, že jsou zde v podstatě dva režimy kontroly zaměstnanců, a to odstavec 1 a odstavec 2.

Méně invazivní způsoby kontroly zaměstnanců jsou upraveny v ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce. Typicky se jedná o sledování:

- adresátů a předmětů emailů,
- adresátů SMS,
- adresátů telefonických hovorů.

Dle mého názoru tam lze zařadit i sledování webových stránek navštěvovaných zaměstnanci a sledování služebních vozů pomocí GPS, tento názor byl potvrzen i judikaturou, např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, upozorňuji však na to, že Státní úřad inspekce práce má dle svého informačního letáku názor odlišný - viz dostupné na [www](http://www.uzi.cz), k dispozici >>> [zde](#).

Zaměstnavatel nemusí kontrolu podle ustanovení § 316 odst. 1 zaměstnancům oznámit, může tak činit skrytě. Kontrola ale stále musí probíhat přiměřeným způsobem, tedy stále platí zásada proporcionality.

Ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce pak upravuje invazivnější způsoby kontroly zaměstnanců, a to otevřené nebo skryté sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů, kontrolu elektronické pošty a kontrolu listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Z výše uvedených pojmů je nejasný asi jen pojem sledování, je zřejmé, že pod něj lze zařadit kamerové záznamy, nejasné však je, zda lze pod něj podřadit i některé jiné způsoby kontroly, např. sledování navštěvovaných internetových stránek či sledování pomocí GPS.

Ustanovení tohoto odstavce pak umožňuje zaměstnavateli provádět kontrolu těmito způsoby pouze, pokud je dán zvláštní důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Tyto kontrolní mechanismy tedy nelze použít u běžných zaměstnanců běžného zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnance o kontrole informovat, nelze ji tedy provádět skrytě.

Zákon na ochranu osobních údajů

Dalším právním předpisem, který na tuto problematiku dopadá, je pak zákon č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů, který upravuje obecná pravidla pro pořizování, zpracovávání a uchovávání osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „ÚOOÚ“) v praxi rozlišuje mezi kamerovými systémy se záznamem a bez záznamu. Kamerový systém bez záznamu dle dosavadního názoru úřadu není zpracováním osobních údajů a nepodléhá tak kontrolní činnosti ÚOOÚ. Stále se na něj však vztahuje § 316 odst. 2 zákoníku práce. Naopak kamerový systém se záznamem je zpracováním osobních údajů a podléhá kontrolní činnosti ÚOOÚ.

Při instalaci kamerového systému se záznamem je nutno v souvislosti s ochranou osobních údajů splnit následující povinnosti:

1. Stanovit důvod zpracování dle § 5 odst. 2 zákona č. [101/2000](#) Sb., např.:

- pokud je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce (zaměstnavatele),
- pokud je to nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce,
- na základě souhlasu subjektu údajů.

V obecné rovině lze říci, že rozhodující orgány považují ochranu majetku za mnohem významnější důvod kontroly, než je kontrola výkonnosti. Ohledně kontroly výkonnosti v zásadě platí, že si ji má zaměstnavatel zajistit jinak, než narušováním soukromí svým zaměstnanců. Otázka možnosti souhlasu zaměstnanců není zcela dořešena, protože Státní úřad inspekce práce ve výše uvedeném informačním letáku vylučuje, aby mohl zaměstnanec dát platně souhlas ke svému sledování, naopak Úřad pro ochranu osobních údajů to takto nevnímá.

2. Zajistit proti zneužití dle § 13 odst. 1 zákona č. [101/2000](#) Sb.- krádež, neoprávněné nakládání. Skutečnost, že dojde ke zneužití osobních údajů pak vede k domněnce, že jejich ochrana nebyla řádná, viz případ řešený ÚOOÚ dostupné na [www.uoou.cz](#), dle kterého platí, že „Ze skutečnosti, že došlo k odcizení pevného disku obsahujícího záznamy z kamer, jednoznačně vyplývá, že pořizované záznamy (tedy i osobní údaje v nich obsažené) nebyly dostatečně chráněny.“

3. Nepořizovat kamerové záznamy v šatnách, sprchách, záchodech a sociálních prostorech. Důležité je také, aby zaměstnanci měli místo, kam mohou odejít a nebýt pod dohledem kamer. Zaměstnanec musí mít možnost uniknout – princip „fair-play“. Například šatnu je za určitých okolností možno snímat, ale musí v ní být vymezeno místo, které není pod dohledem kamery a kde se může zaměstnanec nepozorován převléknout.

4. Stanovit dobu uchovávání záznamů (§ 5 odst. 1 písm. e) zákona č. [101/2000](#) Sb.), přičemž záznam si zaměstnavatel může ponechat pouze po dobu, která je nezbytná k účelu zpracování. ÚOOÚ se opakovaně vyjádřil v tom směru, že doba v řádu měsíců nebo dokonce přesahující jeden rok je nepřiměřeně dlouhá. Lze jen doporučit, aby byl záznam zkontrolován během několika dní a následně zlikvidován,

5. Informovat zaměstnance (§ 11 odst. 1 a 5 zákona č. [101/2000](#) Sb.) o zpracování jeho osobních údajů o tom, v jakém rozsahu a pro jaký účel budou osobní údaje zpracovány, kdo a jakým způsobem bude osobní údaje zpracovávat a komu mohou být osobní údaje zpřístupněny. Zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o jeho právu přístupu k osobním údajům a právu na opravu osobních údajů.

6. Oznámit zpracování osobních údajů ÚOOÚ (§ 16 odst. 1 zákona č. [101/2000](#) Sb.)

Na webových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů ([www.uoou.cz](#)) je pak podrobná metodika ke kamerovým systémům, její přečtení lze zaměstnavatelům, kteří o instalaci kamerového systému uvažují, jen doporučit.

Judikatura

Rád bych také připomněl několik judikátů, které se tématu týkají. Předně několik judikátů týkajících se přípustnosti použití potenciálně nezákonně získaných osobních údajů v civilním sporu.

Civilní spory[PV2]

Nejaktuálnější je rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 1774/14, kde ústavní soud řešil spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost. Zaměstnanec soudu předložil tajný zvukový záznam hovoru se členem vedení zaměstnavatele. Zaměstnavatel argumentoval tím, že šlo o nahrávku pořízenou bez vědomí a souhlasu druhé strany, tudíž pořízenou nezákonně. Ústavní soud se postavil na stranu zaměstnance, kdy akcentoval zejména tu skutečnost, že zaměstnanec neměl jinou možnost, jak prokázat obsah rozhovoru se členem vedení zaměstnavatele. Z rozsudku lze upozornit zejména na následující pasáž „*Za běžných okolností je svévolné nahrávání soukromých rozhovorů bez vědomí jejich účastníků hrubým zásahem do jejich soukromí. Takovýto postup s rysy záludnosti je ve velké většině případů morálně i právně zcela nepřijatelný, zejména, je-li veden záměrem nahrávanou*

osobu poškodit. Ústavní soud se rozhodně staví proti nekalým praktikám vzájemného elektronického sledování a skrytého nahrávání při soukromých i profesionálních jednáních, jež zpravidla jsou nejen v rozporu s právem, ale, hodnoceno po stránce sociálně etické, šíří ve společnosti atmosféru podezíravosti, strachu, nejistoty a nedůvěry. Zcela odlišně je však třeba posuzovat případy, kdy je tajné pořízení audiozáznamu rozhovoru součástí obrany oběti trestného činu proti pachateli nebo jde-li o způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.“

Další rozsudek proslul názvem Kasalova pila, jedná se o rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. V tomto případě zaměstnavatel sledoval, jak zaměstnanci využívají internet. Daný zaměstnanec strávil během jednoho měsíce celkem 102,97 hodin, tedy většinu pracovní doby, nepracovní činností a zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr.

Zaměstnavatel uspěl zejména proto, že soud sledování podřadil pod § 316 odst. 1 zákoníku práce a nikoli pod § 316 odst. 2 zákoníku práce, což je zajímavé, protože jak je výše uvedeno Státní úřad inspekce práce ve svých materiálech sledování webových stránek podřazuje pod ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce. Z rozhodnutí upozorňuji na následující pasáž:

„Z pohledu shora uvedených východisek bylo třeba v projednávané věci přihlédnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (jak správně uvedl odvolací soud) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zákazu "nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce" (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec (i žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely (to ostatně žalobce v průběhu řízení ani nepopíral). Proto je správný i závěr odvolacího soudu, že v projednávané věci provedený důkaz "detailním výpisem aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009" není "nepřípustným" důkazem; jde o důkaz pořízený v souladu se zákonem (s ustanovením § 316 odst. 1 větou druhou zák. práce).

Na tom nemůže nic změnit ani dovolatelem tvrzený rozpor s ustanovením § 316 odst. 2 zák. práce. Uvedené ustanovení v první řadě dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele (což v projednávané věci nebylo ani tvrzeno) a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavateli výrobní a pracovní prostředky (jak shora popsáno), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj apod.) a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance. V projednávané věci se přitom jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromí (soukromých aktivit) zaměstnance; míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.“

Obdobná záležitost byla řešena Nejvyšším soudem i v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 747/2013, kde se

jednalo o výpověď z pracovního poměru z důvodu soustavného opakovaného porušování povinností z právních předpisů, a to mimo jiné i z důvodu zneužití internetu (vyhledávání soukromých záležitostí) a zneužití telefonu (soukromá volání). Odůvodnění rozsudku je obdobné případu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

Správní soudnictví, aneb pokuty od ÚOOÚ

Další rozsudky se týkají správních pokut, které zaměstnavatelé obdrželi za porušování povinností při ochraně osobních údajů.

Předně je nutno upozornit na rozsudek sp. zn. 6 Ca 227/2008 Městského soudu v Praze. V daném případě se jednalo o specifického zaměstnavatele, Státní tiskárnu cenin, což je nepochybně zaměstnavatel, který by mohl mít ke sledování zaměstnanců ve smyslu § 316 odst. 2 důvod spočívající ve zvláštní činnosti zaměstnavatele. Nutno však podotknout, že v době kontroly byly tisknuty jen stravenky a jízdenky, nikoli peníze.

Úřad pro ochranu osobních údajů dal zaměstnavateli pokutu ve výši 200.000,- Kč, protože zaměstnavatel:

- zpracovával informace bez souhlasu zaměstnanců – významné z tohoto pohledu je právě to, že se tiskly jen stravenky a jízdenky,
- nebyla stanovena doba uchování záznamů a zaměstnavatel je uchovával po mnoho měsíců,
- zaměstnavatel zaměstnance neinformoval řádně o zpracování osobních údajů. O existenci kamer zaměstnanci sice věděli, nicméně zákon na ochranu osobních údajů požaduje, aby obdrželi informaci podrobnější. Nadto u kamer nebyly cedule, tedy třetí osoby přicházející do objektu nebyly informovány vůbec,
- zaměstnavatel nezabezpečil ochranu osobních údajů, neboť přepis kamerového záznamu byl v plastovém pořadači v místnosti mistrů, kam měli v době nepřítomnosti mistrů přístup i ostatní zaměstnanci,
- zaměstnavatel zpracovával i nadbytečné informace, a to konkrétně fotografie na osobních dotaznících,
- zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost vůči ÚOOÚ.

Obdobný rozsudek vydal Městský soud v Praze i pod sp. zn. 8 A 182/2010. V tomto případě se jednalo JRC Czech a.s. (prodejce počítačových her), který měl porušovat své povinnosti uchováváním fotografií z kamerového systému v prodejnách. Zaměstnavateli byla uložena ÚOOÚ pokuta ve výši 100.000,- Kč, neboť zaměstnavatel porušil:

- zpracovával osobní údaje bez souhlasu subjektů údajů,
- uchovával záznamy příliš dlouhou dobu (1 rok),
- absentovala informace zaměstnancům kdo, jakou dobu a za jakým účelem bude osobní údaje zpracovávat. Piktoqram o sledování kamerovým systémem sice zaměstnavatel na místě měl, to však dle rozhodnutí soudu postačí vůči zákazníkům, nikoli však zaměstnancům,
- zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost vůči ÚOOÚ.

Trestní soudnictví

Další zajímavou kapitolou je možnost využití tajných nahrávek jiných osob v trestním řízení. Touto otázkou se Nejvyšší soud zabýval např. v rozhodnutí sp. zn. 5 Tdo 459/2007, kde bylo rozhodnuto, že použití soukromých odposlechů v zásadě možné je a neuplatní se na ně nároky na odposlechy

policejní, z rozsudku vybírám:

„S ohledem na ustanovení § 89 odst. 2 tr. ř. zásadně nelze vyloučit možnost, aby byl k důkazu použit i zvukový záznam, který byl pořízen soukromou osobou bez souhlasu osob, jejichž hlas je takto zaznamenán. Ustanovení § 88 tr. ř. se zde neuplatní, a to ani analogicky.

Přípustnost takového důkazu je však nezbytné vždy posuzovat též s ohledem na respektování práva na soukromí zakotveného v čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, práva na nedotknutelnost osoby a jejího soukromí ve smyslu čl. 7 a čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.“

Soud se v tomto případě však vyjadřoval pouze k tomu, zda je nutno splnit ustanovení trestního řádu, bohužel se nezabýval tím, zda je pro použitelnost nahrávka podstatné to, zda byla či nebyla pořízena v souladu se soukromým právem, neboť obžalovaný nezákonnost pořízení nahrávky netvrdil.

„Dovolatel také neuvedl, v rozporu s jakým zákonem měl uvedený svědek pořídit tento zvukový záznam. Jediným právním předpisem, který obviněný v rámci své argumentace zmínil, byl trestní řád, jehož ustanovení upravující provádění odposlechů a záznamů telekomunikačního provozu (§ 88 tr. ř.) se ovšem vztahuje na orgány činné v trestním řízení, nikoliv však na občany. Ani druhý judikát, na nějž dovolání poukazuje, tedy nedopadá na daný případ.“

Poněkud zvláštní je to, že soud jako podstatnou vnímal pozici, jakou má nahrávka v celém dokazování „Významnou okolností v takových případech bude především to, zda důkaz v podobě tohoto zvukového záznamu stojí v konkrétní věci osamocen v rámci hodnocení otázky viny pachatele, anebo zda má soud k dispozici jiné důkazy, které významným způsobem nasvědčují důvodnosti obvinění a s nimiž je zvukový záznam v obsahové shodě.“

S obdobným výsledkem byl řešen Krajským soudem v Brně i případ sp. zn. 8 To 215/2013, kde se jednalo o nahrávku učiněnou členem rybářské stráže (porybným) „Pořízení zvukové nahrávky členem rybářské stráže při zjišťování a vyřizování přestupku na úseku rybářství, kdy smyslem pořízeného zvukového záznamu je zachycení průběhu jednání s obviněným, nelze považovat za nezákonný důkaz. Pořízený zvukový záznam je možno v trestním řízení použít jako důkaz.“, či „Ostatně zvukový a případně i obrazový záznam průběhu jednání policisty s možnými delikventy je běžnou praxí v dalších civilizovaných zemích (např. v USA), kde v praxi bývá i jednočlenná hlídka dopravní policie, která kontroluje, často i vícečlennou posádku motorového vozidla. Takový záznam pak může zásadním způsobem osvětlit průběh jednání úřední osoby s dalšími účastníky přestupkového, či trestního řízení.“

Závěr

Výše uvedenou judikaturu bych rád shrnul do dvou, upozorňuji však že subjektivních, závěrů.

- Z hlediska judikátů je podstatná možnost alternativy. Pokud má zaměstnavatel možnost vyřešit věc jinak než invazivní metodou kontroly, soud se spíše přikloní směrem k ochraně soukromí zaměstnanců,
- pokud soudy řešily otázku přípustnosti použití nahrávky, tak ve všech výše uvedených případech uzavřely tak, že použití nahrávky jako důkazu přípustné je. Může jít o shodu okolností, může to být ale také důsledek toho, že soudci nadále preferují zásadu materiální pravdy, a přiči se jim rozhodnout v rozporu se skutečností jen na základě formálního pravidla o nepřípustnosti nahrávky.



Petr Veselý,
advokát

[Nomika, advokátní kancelář](#)

Nerudova 348
432 01 Kadaň

Tel: + 420 478 048 595

e-mail: petr.vesely@nomika.cz

aktualizace: 19.7.2017

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

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)