

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

## Monitoring a sledování zaměstnanců

Zaměstnavatelé mají zejména v posledních několika letech čím dál větší možnosti týkající se kontroly činnosti zaměstnanců a jejich sledování prostřednictvím nástrojů, které dříve neexistovaly, nebo nebyly pro zaměstnance dostupné. Je jasné, že zaměstnavatel by měl mít možnost kontrolovat činnost svých podřízených, zda řádně a efektivně využívají pracovní dobu apod. Na druhou stranu je však nutné zamyslet se nad tím, kde má mít tato možnost hranice, a co je už tzv. přes čáru. Fakticky nám tedy dochází ke konfliktu dvou ústavně zaručených práv, a sice ochrana soukromí, osobnosti, osobních údajů kontra právo na ochranu majetku. Tak, jak to již tradičně s ústavními právy bývá, jejich konflikt je nutné řešit menším či větším omezením jednoho z nich.

Po dlouhou dobu platí názor, že k zásahům do soukromí zaměstnance může docházet pouze v odůvodněných případech a za dodržení zákonem stanovených podmínek, neboť je zaměstnanec považován za slabší smluvní stranu a současně je právo na soukromí považováno za právo vyššího řádu k právu na ochranu majetku.[\[1\]](#) Tyto závěry je však nutné brát kriticky s ohledem na neustálý vývoj technologií a zvyšování možností zaměstnanců, jak zaměstnavateli případně způsobit škodu (např. krádež dat, užívání svěřených prostředků pro vlastní účely apod.). Jako vsuvku si dovolím zdůraznit, že technologie však mohou sloužit i k ochraně práv zaměstnanců, kteří stále mohou být vystaveni libovůli zaměstnavatelů, účelovým skončením pracovního poměru, nebo jiným křivdám a zneužitím práv zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnancům. Například Ústavní soud po neúspěšném uplatnění tajné nahrávky zaměstnavatele ze strany zaměstnance před obecnými osudy umožnil, aby si zaměstnanec za určitých podmínek nahrál zaměstnavatele, který doznává účelovost organizační změny pro udělení výpovědi zaměstnanci, a potvrdil, že zaměstnanec nemá jinou možnost, jak si opatřit důkaz protiprávního jednání zaměstnavatele.[\[2\]](#)

Zaměstnavatel může za podmínek § 316 odst. 1, 2 a 3 zákoníku práce kontrolovat či narušit soukromí zaměstnance. Soukromí zaměstnanců tedy není absolutní a lze jej za splnění určitých kritérií omezit. Kontrola by měla být přiměřená, tj. zaměstnavatel musí s ohledem na konkrétní případy volit nástroje kontroly, které odpovídají danému případu, možné škodě atd. Takové nástroje se budou zcela jistě lišit v závislosti na charakteru vykonávané práce, hodnotách, se kterými zaměstnanec přijde do styku apod. Kontrola by dle názoru Nejvyššího soudu měla směřovat výhradně ke zjištění, zda zaměstnanec dodržuje svoje pracovněprávní povinnosti a neměla by narušovat soukromí zaměstnance.[\[3\]](#)

Narušit soukromí zaměstnance je za podmínek zákoníku práce (§ 316 odst. 2) možné, pokud to odůvodňuje tzv. zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele. Jako příklady takovýchto činností je možné uvést zejména práci s vysokými hodnotami (penězi, zlatem), pracoviště s rizikem nebezpečí. I v tomto případě však musí být zaměstnanec zaměstnavatelem informován o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění. Nelze tedy žádným způsobem připustit situaci, kdy by byl zaměstnanec kontrolován či sledován, aniž by na to byl dopředu upozorněn.

Co se týče možností, jak může zaměstnavatel ke kontrole zaměstnance přistoupit, těchto je celá řada a s postupujícími technologickými prostředky se stále rozšiřují. Velmi častým způsobem je sledování pomocí kamerových systémů. Z hlediska působnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů a příslušných právních předpisů je důležité rozlišit kamerové systémy bez záznamu a se záznamem. Ty se záznamem budou čelit nepochybně vyšším nárokům na jejich užívání, ať už ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů, tak i pracovněprávních předpisů. Tím, že jsou záznamy uchovávány dochází

k zásahu do soukromí zaměstnanců v daleko větší míře, než je tomu v případě pouze „živého“ snímání. V obou případech je zaměstnavatel povinen zaměstnance o sledování informovat, stejně jako stanovit účel sledování a zdůvodnit, proč účelu nelze dosáhnout jinak. Dlužno dodat, že ani případný souhlas dotčených zaměstnanců nezhojí absenci splnění podmínek dle § 316 odst. 2 zákoníku práce.<sup>[4]</sup> Krom toho má však zaměstnavatel pořizující kamerové záznamy oznamovací povinnost ve vztahu k Úřadu pro ochranu osobních údajů vč. veškerých povinností pro správce osobních údajů vyplývajících z příslušných předpisů.

Dříve byla také velmi aktuální otázka užívání služebního telefonu zaměstnance k soukromým účelům. Zaměstnavatel má zpravidla od operátora přístup k přehledům hovorů, sms zpráv apod. Takto obecný přehled zaměstnavatel zpravidla použít může a nejedná se o nepřiměřené narušení soukromí zaměstnance. Problém by však nastal, pokud by zaměstnavatel kontroloval přímo hovor samotný vč. projevů druhého volajícího. Takováto kontrola by zřejmě ochrany nepoživala. Nicméně s ohledem na čím dál častější využívání neomezených tarifů je otázka užívání služebního telefonu pro soukromé účely (samozřejmě mimo pracovní dobu) pro řadu zaměstnavatelů již nezajímavá. Užívání počítače je v tomto ohledu stále aktuální, neboť zájem zaměstnavatele na tom, aby zaměstnanec využíval pracovní dobu řádně k plnění pracovních úkolů je jedním z nejdůležitějších. Opět platí, že zaměstnavatel na možnost sledování a kontroly musí zaměstnance předem upozornit. Dále by měl zaměstnavatel volit méně invazivní prostředky ochrany svých zájmů a zablokovat v zařízeních například webové stránky a programy, které zaměstnanec k práci nepotřebuje. Až poté by měl zaměstnavatel volit postupy, které mohou narušit soukromí zaměstnance. V každém případě by měl zaměstnavatel samotnou kontrolu omezit na nezbytně nutnou míru, zkontrolovat kupříkladu pouze historii prohlížeče a neprohlížet konkrétní obsah, který zaměstnanec navštívil. Už vůbec se nedá doporučit užití systémů, které zaznamenávají obsah obrazovky, nebo každé kliknutí na počítači, jak činí někteří zaměstnavatelé. To by dle mého názoru již překračovalo míru pro kontrolu plnění pracovněprávních povinností.

Sledování polohy služebních vozidel je nutné rozdělit do dvou kategorií dle toho, zda je zaměstnanec oprávněn užívat je i pro soukromé účely. Pokud je vozidlo užíváno čistě k pracovním účelům, pak je takové sledování, za splnění podmínek uvedených i u jiných způsobů sledování, obecně v souladu s pracovněprávními předpisy. Užívání soukromých cest by samozřejmě monitorováno být nemělo a zaměstnavatel by se jej měl vyvarovat. Vzhledem k technickým možnostem však již systémy v autech umožňují, aby si zaměstnanec v autě přepnul režim, v jakém zrovna vozidlo užívá, a tím by mělo dojít také k deaktivaci sledování polohy vozidla. Při sledování pohybu konkrétní osoby by měl být zaměstnavatel velmi obezřetný a dobře zvážit účel takového sledování. Velmi známým je případ Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 3.7.2013, č.j. UOOU-00237/13-38, které se zabývalo sledováním poštovních doručovatelů. Úřad udělil pokutu za nepřiměřené narušení soukromí zaměstnanců, kteří byli sledováni po několik měsíců, byla analyzována jejich trasa přestávky apod.

Závěrem zopakujme, že zaměstnancovo soukromí na pracovišti není nedotknutelné a zaměstnanec si musí být vědom svých povinností a také toho, že jejich plnění je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat a ověřovat. Zaměstnavatel však musí mít na paměti svou povinnost zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech provádění předem informovat a volit také pouze ty způsoby, které budou maximálně šetřit práva zaměstnanců.



**Mgr. Miroslav Papoušek,**  
advokát



**Valíček & Valíčková**  
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

nám. Svobody 18, Brno  
Václavské nám. 47, Praha  
Dukelská 12, Vyškov  
Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

Tel.: 603 951 107



---

[1] BARANCOVÁ, Helena a kol. Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromý život. Bratislava: Sprint dva, 2010. 192 s. ISBN 978-80-89393-43-5.

[2] Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/2014

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

[4] JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. Kamerové systémy vpraxi: Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti. Praha: Linde, 2011. 240 s. ISBN978-80-7201-850-5.

## Další články:

- [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](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)