29. 7. 2019

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

Monitoring činností zaměstnanců ze strany zaměstnavatele (2. část)

V části první tohoto článku jsme se zaměřili na dvě základní možnosti monitoringu zaměstnanců, kterými jsou monitoring elektronické komunikace a monitoring aktivity zaměstnanců na internetu. Zároveň jsme v první části tohoto článku zdůraznili důležitost základních zásad, které zaměstnavatel musí při monitoringu svých zaměstnanců vždy dodržet.

Tato druhá část článku je věnována dalším způsobům monitoringu zaměstnanců, kterými jsou monitoring fyzického pohybu zaměstnanců prostřednictvím GPS lokátorů, monitoring pomocí kamerových systémů a sankcím, které zaměstnavateli hrozí v případě, kdy nedostatečně dodržuje soukromí svých zaměstnanců.

Monitoring pohybu zaměstnanců

Monitoring pohybu zaměstnanců prostřednictvím GPS lokátorů představuje další možnost, kterou má zaměstnavatel k dispozici. Zaměstnavateli je tak umožněno zjišťovat, kde se sledovaný zaměstnanec pohybuje, anebo monitorovat jízdy svěřeného služebního vozu.

V minulosti mezi odbornou veřejností asi nejvíce rezonovalo **rozhodnutí ÚOOÚ ze dne 3. července 2013, č. j. UOOU-00237/13-38 ve věci doručovatelů České pošty**. Ta v období od března 2012 do února 2013 vybavila 7770 svých doručovatelů monitorovacím zařízením (GPS lokátorem), které po dobu jejich směny zaznamenávalo údaje o jejich geografické poloze. Česká pošta tak měla přístup k rozsáhlému množství údajů v podobě rozsahu délky trasy, času stráveného na trase, samotné prošlé trasy a vyhodnocení, zda se doručovatel pohyboval pouze po svém okrsku. Podle České pošty byl systém, nazývaný jako *Monitoring listovních zásilek*, zaveden za účelem kontroly a optimalizace doručovacích okrsků (sledování vytíženosti doručovacích okrsků, zajištění obslužnosti monitorovaného území, ochrana zaměstnanců před nerovnoměrnou vytížeností apod.) a využití při vyřizovaní reklamací. ÚOOÚ dospěl k závěru, že takové sledování je závažné, zcela nedůvodné a vzhledem k délce jeho trvání (11 měsíců) a vysokému počtu dotčených zaměstnanců (7770) také zcela nepřiměřené.

Toto rozhodnutí nicméně reflektovalo pouze monitoring jednotlivců, který v sobě vzhledem k velkému množství získaných informací o osobě zaměstnance zákonitě skrývá daleko závažnější dopady na soukromí monitorovaných jednotlivců. Na rozdíl od monitoringu automobilů (nebo například notebooků), kde je stále možné předpokládat, že za volantem (monitorem) může sedět i jiná osoba, je tak pro zaměstnavatele daleko obtížnější odůvodnit nezbytnost takového druhu sledování.

ÚOOÚ se vyslovil také k monitoringu automobilů, když v souvislosti s přijetím GDPR uvedl, že

monitorování služebních vozidel při pracovních cestách pomocí GPS lokátorů, v rozsahu a způsobem potřebným pro ochranu a správu majetku, **je oprávněným zájmem zaměstnavatele**. Umožní-li navíc zaměstnavatel využívat služební vozidlo zaměstnanci i k soukromým účelům, jde o určitý druh benefitu. Úprava vzájemných práv a povinností se proto bude řídit dohodou o použití tohoto vozidla, ve které by měl být zaměstnanec na možnost použití GPS lokátorů náležitě upozorněn.[1]

Na druhou stranu v případě, jak uvedla také pracovní skupina WP29[2], kdy si zaměstnanci mohou své cesty volně organizovat dle vlastního uvážení, nebo v případech, kdy je účelem zpracování údajů pouze sledování práce zaměstnance, která by mohla být sledována i jiným způsobem, bude zpracování takových údajů nadbytečné.

S tímto pokynem pracovní skupiny WP29 se ztotožňují také zahraniční soudy, kdy např. německý správní soud v Lüneburgu ve svém částečném rozsudku ze dne 19. března 2019, sp. zn. 4 A 12/19, uvedl, že nepřetržitý GPS monitoring firemních vozidel úklidové firmy při jejich běžném užívání porušuje ochranu osobních údajů zaměstnanců.

Analogicky tak tyto závěry lze aplikovat i na českou právní úpravu, kdy zaměstnavatel musí zajistit, aby získané údaje nebyly použity k nelegitimním účelům, jako je např. sledování a hodnocení zaměstnanců. Domníváme se přitom, jak uvádí mimo jiné také samotná pracovní skupina WP29[3], že **nejefektivnějším opatřením, které může zaměstnavatel k zajištění zákonnosti monitoringu zaměstnanců prostřednictvím GPS lokátorů přijmout, je nabídnout zaměstnanci tzv. opt-out**, neboli možnost dočasného vypnutí sledovacího zařízení, a to zejména v případě, kdy používá služební vozidlo pro soukromé účely. Zaměstnanec tak sám může efektivně chránit nejen určité údaje, které považuje za citlivé, ale i zamezit případnému porušení jeho práv.

Závěrem je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel je oprávněn u obou typů monitoringu prostřednictvím GPS lokátorů zpracovávat získané údaje pouze v rámci účelu, pro který byly získány. Legitimním účelem přitom může být zejména ochrana a správa vlastního majetku, vedení evidence jízd (knihy jízd), kterou je zaměstnavatel povinen vést k prokázání daňové uznatelnosti nákladů na pohonné hmoty nebo například oprávněnosti daňových odpisů auta či pro prokázání bezpečnostních přestávek zaměstnanců. Monitorování však nemůže vést k intenzivní či dokonce permanentní kontrole fyzického pohybu zaměstnanců, která by byla v rozporu se zákonem. [4]

Kamerové systémy

V dnešní době jsou běžnou součástí provozů různé kamerové systémy. Státní úřad inspekce práce k tomu uvádí, že kamerové systémy jsou **nejčastějším nástrojem k zabezpečení majetku zaměstnavatele, které však v sobě skrývají také značně zvýšené riziko porušení soukromí zaměstnanců**.[5]

V minulosti se otázkou monitoringu zaměstnanců pomocí kamerových systémů mnohokrát zabýval také Evropský soud pro lidská práva (*Köpke v. Německo, Antović and Mirković proti Černé Hoře**[6]***). Nedávné rozhodnutí ESLP ve věci *López Ribalda a další v. Španělsko* (stížnosti č. 1874/13 a 8567/13) posílilo důležitost uplatňování **zásady proporcionality**. Tento případ se týkal pěti pracovníků supermarketu, kteří byli zaměstnavatelem sledováni za účelem vyšetřování případné krádeže. Zaměstnavatel instaloval viditelné i skryté kamery, avšak informoval své zaměstnance pouze o viditelných kamerách. Při posuzování zásahu do práva na soukromí přihlédl ESLP zejména k tomu, že zaměstnavatel ke skrytému sledování zaměstnanců sáhl z důvodu pouze obecného podezření, které **nebylo namířeno na konkrétní zaměstnance** a taktéž **nebylo časově omezené**. **Zaměstnanci navíc nebyli o skrytých kamerách informováni** a takový monitoring byl proto v rozporu s ochranou osobních údajů. Dle ESLP se tak jednalo o nepřiměřený zásah do soukromí

zaměstnanců a došlo k porušení čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

Ve světle těchto rozhodnutí vydal v českém prostředí dne 12. prosince 2017 Nejvyšší soud průlomové rozhodnutí č.j. 10 As 245/2016-41, ve kterém konstatoval, že z pouhé povahy autobusové přepravy nelze předpokládat imanentně zvýšené riziko, pro které by bylo nezbytné monitorovat po celou dobu jízdy vnitřek autobusu a řidiče autobusu a takový monitoring tedy není v souladu se zásadou proporcionality.

Použití kamerového systému zaměstnavatele na pracovišti může vyvolat také otázky ohledně účelu dohledu. Zaměstnavatel v tomto směru musí jednoznačně stanovit účel monitoringu svých zaměstnanců, který musí korespondovat s jeho důležitými, právem chráněnými zájmy, kterých nelze dosáhnout jinou cestou (např. instalací alarmu). Zaměstnavatel tak nemůže pod záštitou „oprávněného zájmu“ (např. ochrany majetkových práv) využít záznamy z kamerového systému např. pro zkoumání pozdních příchodů zaměstnance a následné skončení pracovního poměru.

V některých případech může naopak oprávněný zájem zaměstnavatele převážit zájem zaměstnance na jeho soukromí. K tomu se přiklonil také Ústavní soud v teprve nedávném rozhodnutí ze dne 1. ledna 2019, sp. zn. I. ÚS 3900/18, když uvedl, že kamerové záznamy lze ve světle zásady přiměřenosti použít jako důkazní prostředek v řízení o neplatnosti výpovědi, pokud právo zaměstnavatele, který chování dotčeného zaměstnance zachytil (zejména právo na spravedlivý proces) převáží právo na soukromí zaměstnance.

Závěrem lze uvést, že monitorování pracoviště zaměstnanců kamerovým systémem bude dále možné užít vždy v případech, kdy provozování kamerového systému vyplývá přímo ze zákona. Takové monitorování vyplývá například z § 72 zákona o hazardních hrách[7]. Použití kamerového systému bude možné také v prostorách, kde zaměstnanci nemají vysoká očekávání soukromí v případě, kdy existuje právní titul pro takové monitorování (např. monitoring pokladny a vstupních dveří kavárny, kde v minulosti došlo k pokusu vloupání[8]). Pokud však do takových prostorů mohou vstupovat i třetí osoby, musí být rovněž ony informovány o monitoringu kamerovým systém a to např. formou piktogramu. Naopak nezákonné kamerové monitorování bude takové, při kterém jsou monitorovány soukromé prostory zaměstnanců, typicky například toalety či převlékárny.

Sankce

Právní povinnosti v oblasti monitoringu vznikají zaměstnavateli jak ze zákoníku práce, tak z úpravy GDPR. Kontrolu neoprávněného monitoringu proto provádí jak **ÚOOU**, tak **orgány inspekce práce, které od roku 2017 disponují také sankční pravomocí**.

Za porušení ustanovení § 316 odst. 2 a 4 zákoníku práce mohou orgány inspekce práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1 000 000 Kč. Za porušení v ustanovení § 316 odst. 3 zákoníku práce poté pokutu až do výše 100 000 Kč.

Dle výroční zprávy Státního úřadu inspekce práce **provedly orgány inspekce práce v roce 2018 celkem 269 kontrol**, které byly zaměřeny na ochranu osobních práv zaměstnanců. V 55 případech přitom konstatovaly porušení § 316 zákoníku práce. Největší podíl těchto porušení představovaly situace, kdy zaměstnavatel narušoval soukromí zaměstnanců na pracovištích nebo ve společných prostorách, a to bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti. V rámci toho uložily orgány inspekce práce celkem 3 sankce v souhrnné výši 33 000 Kč. Výše pokut tak zůstaly hluboko pod možnou horní hranicí za porušení.

Naopak v rámci GDPR hrozí zaměstnavateli sankce vyšších rozměrů. Úprava rozlišuje dva druhy porušení podle intenzity. Za *„méně závažné porušení“* lze udělit pokutu do výše 10 000 000 eur

(nebo až do 2 % celkového ročního celosvětového obratu, jde-li o podnik) a za *„závažnější porušení“* až do výše 20 000 000 eur (nebo až do 4 % celkového ročního celosvětového obratu, jde-li o podnik).

Ultima ratio může nezákonný monitoring zaměstnavatele naplnit skutkové podstaty trestných činů proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství (srov. § 180 a násl. trestního zákoníku).

Závěr

Lze uzavřít, že monitoring zaměstnanců v sobě skrývá mnohá úskalí a zaměstnavatel při něm musí dbát celé řady povinností, které vyplývají jak ze zákona, tak z rozhodovací praxe a doporučení příslušných orgánů. Není přitom možné obecně určit, kde leží hranice zákonnosti monitoringu zaměstnanců. Zákonnost proto bude v každém jednotlivém případě záležet na důkladném zkoumání dané situace v kontextu chování zaměstnance i zaměstnavatele a dále v kontextu konkrétního pracoviště. Zaměstnavatel by měl zároveň vždy zvážit, jaké dopady může mít monitorování zaměstnanců na jejich motivaci či pracovní výkon a zhodnotit přínos konkrétního druhu monitoringu. Zaměstnavatel by měl dále vždy využít co nejméně invazivní řešení k dosažení zamýšleného účelu monitoringu (např. pověření vedoucího zaměstnance).

Mgr. Martin Murad,
advokát

Mgr. Adéla Uhrinová

ROWAN LEGAL, advokátní kancelář s.r.o.

GEMINI Center
Na Pankráci 1683/127
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 216 212
Fax: +420 224 215 823
e-mail: praha@rowanlegal.com

---

[1] Zaměstnavatelé, Sekce: Často kladené otázky. K dispozici >>> zde.
[2] Evropský sbor pro ochranu osobních údajů (dříve Pracovní skupina WP29) vydává a veřejně diskutuje materiály, které mají čtenáři maximálně vysvětlit a co nejblíže ho seznámit s jednotlivými částmi a oblastmi obecného nařízení.
[3] WP29, Stanovisko 2/2017 ke zpracování údajů na pracovišti, WP 249, 8. června 2017, K dispozici >>> zde.
[4] WP29, Stanovisko 5/2005 k používání lokalizačních údajů v souvislosti s poskytováním služeb s přidanou hodnotou, WP 115, 25. listopadu 2005, K dispozici >>> zde.
[5] Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018. str. 28.
[6] Stížnost č. 61496/08 ve věci Köpke v. Německo, stížnost č. 70838/13 Antović and Mirković proti Černé Hoře
[7] 186/2016 Sb. Zákon o hazardních hrách, ve znění pozdějších předpisů.
[8] Kontrola zpracování osobních údajů prostřednictvím kamerového systému v kavárně (fyzická osoba podnikající) K dispozici >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe