

11. 10. 2017

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

Několik poznámek k monitoringu zaměstnanců

S rozvojem informačních technologií roste i škála způsobů sledování a monitoringu činností a komunikace zaměstnanců i jejich dostupnost, a to nejen na pracovišti, ale i mimo něj. S tím souvisí i určení hranice soukromí zaměstnanců a dovolenosti zásahů do jejich soukromí. Není tedy překvapením, že otázka dovolenosti či nedovolenosti jednotlivých forem sledování byla řešena i vrcholnými soudními institucemi.



Rozsudek senátu Evropského soudu pro lidská práva („ESLP“) ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08 ze dne 12. ledna 2016

V oblasti monitoringu zaměstnanců v minulém roce upoutalo pozornost rozhodnutí 4. senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016 ve věci Bărbulescu proti Rumunsku. Tím soud rozhodl, že právo zaměstnance na respektování rodinného a soukromého života dle čl. 8[1] Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod („**Úmluva**“) nebylo porušeno, když zaměstnavatel propustil zaměstnance z důvodu soukromé chatové korespondence v pracovní době, které bylo zjištěno při sledování komunikace ze strany zaměstnavatele.[2]

Pan Bărbulescu využil svého práva předložit věc velkému senátu ESLP v souladu s článkem 43[3] Úmluvy, který věc přijmul a rozhodl.

Rozsudek velkého senátu ESLP ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08 ze dne 5. září 2017 (dále jen „Rozsudek“)

Velký senát posoudil věc odlišně od 4. senátu a dne 5. září 2017 rozhodl:

- poměrem 11 ku 6 hlasům, že v daném případě **došlo k porušení čl. 8 Úmluvy**;
- poměrem 16 ku 1 hlasu ohledně uplatněného nároku na náhradu nemajetkové újmy ve výši 200.000 EUR, že zjištění porušení ze strany ESLP samo o sobě představuje dostatečně spravedlivé uspokojení nemajetkové újmy, kterou stěžovatel utrpěl, a tedy nepřiznal panu Bărbulescu peněžité odškodnění;[4]
- jednohlasně o zamítnutí nároku na náhradu škody ve výši mzdy, na kterou by měl pan Bărbulescu právo, pokud by nebyl propuštěn.[5]

Skutkový stav

Pan Bărbulescu byl zaměstnán v bukureštské pobočce rumunské společnosti jako inženýr prodeje. Na základě pokynu svého zaměstnavatele si zřídil účet v aplikaci Yahoo Messenger za účelem vyřizování požadavků klientů. Zaměstnavatel vnitřním předpisem, se kterým byl zaměstnanec seznámen, zakázal používání prostředků zaměstnavatele včetně počítačů pro soukromé účely zaměstnanců. Předpis nestanovil možnost zaměstnavatele monitorovat komunikaci zaměstnanců.

Dne 3. července 2007 byli zaměstnanci bukureštské pobočky požádáni, aby se seznámili a podepsali kopii oznámení, které mimo jiné upozorňovalo zaměstnance, že nemají používat internet pro záležitosti, jež nemají souvislost s prací a pracovními povinnostmi. V oznámení byli zaměstnanci též informováni, že zaměstnavatel má povinnost dohlížet a sledovat práci zaměstnanců a přijímat disciplinární opatření v případě porušení.

Zaměstnavatel zaznamenával komunikaci na účtu stěžovatele Yahoo Messenger v reálném čase v období od 5. do 13. července 2007. Dne 13. července 2007 byl zaměstnanec vyzván, aby vysvětlil užívání internetu k soukromým účelům. Přitom bylo zaměstnanci sděleno, že jeho komunikace byla monitorována a byl mu předložen přehled ukazující, že jeho aktivita na internetu byla větší než u ostatních kolegů. V návaznosti na to zaměstnanec písemně informoval zaměstnavatele, že používá Yahoo Messenger pouze pro pracovní účely. Zaměstnavatel pak předložil zaměstnanci 45stránkový záznam jeho soukromé korespondence a znovu jej vyzval k vyjádření se k jeho soukromé komunikaci prostřednictvím Yahoo Messengeru předložené v přepisu. Zaměstnanec na to reagoval sdělením, že zaměstnavatel spáchal trestný čin porušení listovního tajemství. Zaměstnavatel posléze rozvázal s panem Bărbulescu pracovní poměr.

Pan Bărbulescu se proti jednostrannému rozvázání pracovního poměru bránil soudní cestou s tím, že skončení pracovního poměru bylo založeno na porušení jeho práva na ochranu soukromí.

Řízení před vnitrostátními soudy

Bukureštský okresní soud žalobu zamítl a potvrdil platnost skončení pracovního poměru. Soud též konstatoval, že zaměstnavatel vedl disciplinární řízení s možností zaměstnance se 2x vyjádřit a předložit argumentaci na svou obranu. Dále se soud vyslovil, že platnost disciplinárního řízení nemůže být zmařena, i kdyby byl monitoring zaměstnance nelegální.

Ve svém odvolání pan Bărbulescu namítl, že soud prvního stupně neposoudil spravedlivě zájmy zúčastněných stran a upřednostnil zájmy zaměstnavatele. Dále si stěžoval, že nebyl informován o možnosti sledování jeho komunikace. Odvolání bylo zamítnuto, neboť podle názoru odvolacího soudu zaměstnavatel řádně informoval o povinnosti používat internet jen k pracovním účelům a právo sledovat práci na internetu a pro případné porušení vést disciplinární řízení soud dovodil z § 40 rumunského zákoníku práce.[6] Odvolací soud posoudil též zájmy stran s ohledem na principy stanovené pro sledování užívání internetu a emailu na pracovišti ve směrnici č. 95/46/ES.

Posouzení Rozsudku velkého senátu ESLP ve věci Bărbulescu v. Rumunsko

Velký senát se zabýval otázkou, zda rozhodnutí zaměstnavatele skončit pracovní poměr bylo založeno na porušení práva na respektování osobního života a korespondence zakotveného v čl. 8 Úmluvy a zda tím, že vnitrostátní soudy nezrušily opatření zaměstnavatele, neselhaly ve své povinnosti chránit práva stěžovatele podle čl. 8 Úmluvy.

Použitelnost článku 8 Úmluvy

Nejprve byla znovu posuzována otázka, zda předložený případ spadá do působnosti čl. 8 Úmluvy.

ESLP konstatoval, že internetová služba zasílání rychlých zpráv je jedním ze způsobů komunikace, která umožňuje fyzickým osobám vést soukromý společenský život, a to i když jsou posílány z počítače zaměstnavatele,[7] a to v souladu s předchozí rozhodovací praxí. Zejména závěry, že telefonní konverzace je zahrnuta pod pojmy „soukromý život“ a „korespondence“ ve smyslu článku 8 Úmluvy,[8] což platí i pro telefonní hovory v obchodních prostorech,[9] emaily posílané z pracoviště[10] stejně jako na informace ze sledování užívání internetu určitou osobou.

Soud vzal do úvahy, že zaměstnavatel stanovil zákaz používat počítače k soukromým účelům a za účelem kontroly plnění tohoto zákazu zavedl sledovací systém práce zaměstnanců na internetu tak, že toky informací a obsah komunikace byly zaznamenávány a skladovány. Dále vzal v potaz, že i přes uvedený zákaz, si stěžovatel vyměňoval soukromé zprávy.

ESLP měl za to, že nebylo zcela jasné, zdali byl stěžovatel informován o zavedení sledování (a jeho rozsahu a způsobu) před jeho počátkem, což vnitrostátní soudy opomněly ozřejmit. ESLP též přihlížel k argumentu stěžovatele, že účet vytvořil stěžovatel, který jediný znal k němu přístupové heslo. I přes stanovený zákaz zaměstnavatele, zde bylo rozumné očekávání ze strany stěžovatele ohledně soukromí, neboť instrukce zaměstnavatele nemůže zredukovat soukromý společenský život na pracovišti na nulu.[11] V minulosti ESLP v několika případech zkoumal, zda dotčení jedinci měli rozumné očekávání, že jejich soukromí bude respektováno a chráněno, proto byl tento aspekt posuzován i zde.

V dané věci ESLP dospěl k závěru, že se článek 8 Úmluvy vztahuje na předložený případ, neboť komunikaci prostřednictvím Yahoo Messenger lze zahrnout pod koncept „soukromý život“ a „korespondence“ ve smyslu článku 8 Úmluvy.[12]

Porušení článku 8 Úmluvy

Účelem článku 8 Úmluvy je chránit jednotlivce před svévolným zásahem veřejných orgánů, přičemž jednání zaměstnavatele nelze považovat za jednání veřejných orgánů. Nicméně postup zaměstnavatele byl akceptován vnitrostátními soudy, proto ESLP zkoumal, zda smluvní stát splnil svou povinnost zajistit ochranu práv ve vztahu k právu stěžovatele na respektování soukromého života a korespondence ve vztahu k jeho zaměstnání.[13]

Soud uvedl, že právní úprava smluvních států pro tuto oblast by měla zahrnovat princip proporcionality a procesní záruky proti svévolnosti zaměstnavatele. V této souvislosti by vnitrostátní orgány měly považovat za důležité tyto faktory:[14]

- i) zda byl zaměstnanec předem informován o povaze sledování;
- ii) rozsah monitorování ze strany zaměstnavatele a míru narušení soukromí zaměstnance. Je třeba rozlišovat mezi sledováním toku komunikací a jejich obsahem, stejně jako to, zda byly sledovány veškeré komunikace nebo jen část z nich, stejně jako otázka, zda bylo sledování časově omezené a kolik lidí mělo přístup k výsledkům, případně jaké mělo sledování prostorové limity;
- iii) zda měl zaměstnavatel důvody, které ospravedlnily sledování komunikace a zvláště pak sledování jejího obsahu;
- iv) zda by bylo možné vytvořit méně invazivní monitorovací systém, než je přímý přístup k obsahu komunikace zaměstnance. V této souvislosti je třeba posoudit, zda cíl sledovaný zaměstnavatelem mohl být dosažen bez přímého přístupu k veškerému obsahu komunikace zaměstnance;
- v) důsledky sledování pro zaměstnance a využití výsledků sledování zaměstnavatelem, zejména

zda byly výsledky použity k dosažení deklarovaného cíle opatření;

- vi) zda byla zaměstnanci poskytnuta odpovídající záruka, zejména v případě, že sledovací činnosti zaměstnavatele měly narušující povahu. Takové záruky by měly zejména zajistit, aby zaměstnavatel neměl přístup k obsahu komunikace, pokud nebyl zaměstnanec předem informován o této možnosti.

Zaměstnanci by měli mít vždy právo nechat přezkoumat soudem, zda výše uvedená kritéria byla splněna a zda je sledování zákonné.

ESLP zkoumal, zda vnitrostátní soudy posoudily řádně zájmy zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance a právo zaměstnance na respektování soukromého života. ESLP dospěl k závěru, že vnitrostátní soudy nezjistily, zda byl žalobce předem informován o možnosti zavedení kontrolních opatření a o rozsahu a povaze takových opatření.[15] Dále vnitrostátní soudy nezkoumaly rozsah sledování a stupeň zásahu do soukromí stěžovatele,[16] stejně tak jako legitimnost důvodů ospravedlňujících sledování,[17] možnost jiného méně zasahujícího opatření, jakož i závažnost důsledků sledování a následného disciplinárního řízení pro zaměstnance.

ESLP došel k závěru, že došlo k porušení článku 8 Úmluvy, neboť vnitrostátní soudy neposkytovaly dostatečnou ochranu práva stěžovatele na respektování jeho soukromého života a korespondence, což mělo za následek nedodržení spravedlivé rovnováhy mezi zúčastněnými zájmy.[18]

K rozsudku je též připojeno nesouhlasné stanovisko 6 soudců, které se týká závěru ohledně dodržení pozitivní povinnosti vnitrostátních orgánů poskytnout stěžovateli adekvátní ochranu.[19]

Stanovisko Pracovní skupina WP29 ohledně monitoringu zaměstnanců s Úřadu pro ochranu osobních údajů

Principy uvedené v Rozsudku jsou v souladu se stanovisky orgánů a odborných platform věnujících se ochranně osobních údajů, a to zejména stanoviskem Pracovní skupiny WP 29 ohledně monitoringu zaměstnanců, stanoviskem 8/2001 o zpracování osobních údajů v kontextu zaměstnání a nedávným doplňujícím stanoviskem 2/2017 ke zpracování osobních údajů zaměstnanců ze dne 8. června 2017.

Pravidla pro kontrolu elektronické komunikace zaměstnanců vymezil ve svých starších stanoviscích také český Úřad pro ochranu osobních údajů („ÚOOÚ“).[20] Dle nich zaměstnavatel není oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Pokud to odůvodňuje podezření ze zneužití pracovních prostředků, smí pouze sledovat počet došlých a odeslaných e-mailů, případně včetně adresátů a předmětu. Tato činnost je zpracováním osobních údajů zaměstnance a je tedy nezbytné dodržovat všechny zákonem o ochraně osobních údajů stanovené povinnosti. Soukromý e-mail zaměstnance smí zaměstnavatel otevřít a přečíst pouze výjimečně, v zájmu ochrany svých práv, především jestliže je zřejmé, že se jedná o pracovní e-mail a z objektivních důvodů, jako je např. dlouhodobá nemoc zaměstnance.

České právní prostředí a možnosti zaměstnavatelů

Dle § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“) zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Na druhou stranu nesmí zaměstnavatel bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele (a právě tato podmínka vyvolává nejvíce otázek a přesahuje rozsah tohoto článku) narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích zaměstnavatele mimo jiné kontrolou elektronické

pošty a kontrolou listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Zaměstnavatel má při zavedení sledování povinnost informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a jejím způsobu. Ačkoliv zákon výslovně neuvádí, že informování zaměstnanců má probíhat předem, je zřejmé s ohledem na účel úpravy a judikaturu ESLP a stanoviska dozorových úřadů v oblasti zpracování osobních údajů, že by zaměstnavatelé neměli zahájit sledování/monitoring bez řádného informování zaměstnanců.

V případě, že by zaměstnavatel porušil svou povinnost, může být nově sankcionován za přestupek na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců, který může zaměstnavatel spáchat tak, že (i) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce (tj. sleduje je v rozporu s právními předpisy nebo (ii) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce. Za výše uvedenou skutkovou podstatu pod body (i) lze uložit pokutu až do výše 1.000.000 Kč, za přestupek pod bodem (ii) lze uložit pokutu až do výše 100.000 Kč.[21]

Z hlediska procesního by pak obecně mělo obecně platit, že nebylo-li sledování/monitoring prováděno v souladu s právní úpravou, neměl by soud výsledky takového „nelegálního“ sledování/monitoringu provést z důvodu jeho nepřipustnosti.[22] Jako důkaz jsou výsledky nedovoleného sledování podle českých soudů připouštěny jen ve výjimečných případech, zejména pokud není možno zjistit skutkový stav jinak a je to v zájmu právní ochrany pro výrazně slabší stranu po provedeném testu proporcionality (Ústavní soud toto dovedl zejména pro postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích).[23]



JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Článek 8 Úmluvy

Právo na respektování soukromého a rodinného života

1. Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.
2. Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se

zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu vnitrostátní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.

[2] ESLP přitom přihlédl zejména k následujícím skutečnostem:

- stát splnil své povinnosti vyplývající z Úmluvy; vnitrostátní soudy věc řádně posoudily,
- vnitrostátní soudy nezaložily svá rozhodnutí na obsahu žalobcovy komunikace,
- vnitřní předpisy striktně zakazovaly používání počítačů zaměstnavatele k soukromým účelům,
- zaměstnanec byl předem upozorněn, že může být sledován,
- zaměstnavatel zjišťoval obsah konverzace až na základě tvrzení zaměstnance, že účet používal výhradně k pracovním účelům,
- monitoring ze strany zaměstnavatele byl omezen na žalobcovo používání Yahoo Messengeru, jednalo se tedy o monitoring omezený a přiměřený.

[3] Článek 43 Úmluvy

Postoupení věci velkému senátu

1. V tříměsíční lhůtě od data rozsudku senátu může každá zúčastněná strana ve výjimečných případech požádat o postoupení věci velkému senátu.
2. Kolegium pěti soudců velkého senátu žádost přijme, pokud věc vyvolává závažnou otázku týkající se výkladu nebo provádění Úmluvy nebo jejích protokolů, nebo závažnou otázku všeobecné povahy.
3. Pokud kolegium žádost přijme, velký senát ve věci rozhodne rozsudkem.

[4] Bod 146 a násl. Rozsudku

[5] A to s ohledem na skutečnost, že ESLP neshledal příčinnou souvislost mezi zjištěným porušením čl. 8 Úmluvy a tvrzenou škodou (bod 145 Rozsudku).

[6] Blíže body 30 a 35 Rozsudku

[7] Bod 74 Rozsudku

[8] ELSP odkázal na rozsudek velkého senátu Roman Zakharov proti Rusku, stížnost č. 47143/06, ze dne 24. září 2014, bod 173.

[9] ELSP odkázal na rozsudek Halford proti Velké Británii, stížnost č. 20605/92, ze dne 25. června 1997, bod 44 a rozsudek velkého senátu Amann proti Švýcarsku, stížnost č. 27798/95, ze dne 16. února 2000, bod 44.

[10] ELSP odkázal na rozsudek 4. senátu Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00, ze dne 4. dubna 2007, bod 41.

[11] Bod 80 Rozsudku

[12] Bod 81 Rozsudku

[13] Bod 114 Rozsudku

[14] Bod 121 Rozsudku

[15] Bod 133 Rozsudku

[16] Bod 134 Rozsudku

[17] Bod 135 Rozsudku

[18] Bod 141 Rozsudku

[19] Str. 48 a násl. Rozsudku

[20] Stanovisko č. 2/2009 - Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

Stanovisko č. 6/2013 - Poskytování informací o provozních a lokalizačních údajích uchovávaných provozovateli služeb elektronických komunikací

[21] Ustanovení § 24a zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

[22] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1009/98 ze dne 21. října 1998: „Navrhne-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřipustný neprovede. Nepřipustným důkazem je proto i záznam telefonického rozhovoru, který byl takto pořízen bez vědomí hovořících osob.“

[23] Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II.ÚS 1774/14 ze dne 19. prosince 2014

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

Další články:

- [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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)