

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

Ochrana osobních údajů zaměstnance

Osobní údaje zaměstnanců jsou chráněny v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů – GDPR). I když již uběhla delší doba od zavedení tohoto nařízení v rámci našeho právního řádu, objevují se doposud dotazy ze strany zaměstnavatelů týkající se aplikace tohoto ustanovení a to zejména v případě monitorování zaměstnanců.

Zpracování osobních údajů v rámci pracovněprávního procesu je upravuje čl. 6 GDPR a v tomto případě jsou osobní údaje zpracovávány pro účely pracovní smlouvy.

Nad rámec tohoto obecného souhlasu dle čl. 6 GDPR je např. použití kamerového systému na pracovišti a zveřejňování fotografií zaměstnanců.

Kamerový systém

Používání kamerového systému je u zaměstnavatele v dnešní době velmi obvyklé, vzhledem k ochraně majetku zaměstnavatele. Použití kamerového systému má však svoje úskalí a specifika, na které žádný zaměstnavatel při instalaci kamerového systému nesmí zapomenout.

Otázkou monitorování pracoviště zaměstnanců se zabývá jak zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, tak i zákon na ochranu osobních údajů a nařízení Evropského parlamentu 2016/ 679 („ dále jen GDPR „)

Používání kamerového systému na pracovišti musí splňovat následující parametry.

1. Použití kamer nesmí nadměrně zasahovat do soukromí osob. Zcela vyloučeno je použití kamerového systému na toaletách.
2. Účel použití kamerového systému musí být taxativně od počátku stanoven s ohledem na to, že stejného účelu zaměstnavatel nemůže dosáhnout bez jeho použití, tedy jinou alternativní cestou.
3. Využívání kamerového systému na pracovišti je v souladu s § 316 zákoníku práce.

§ 316 zákoníku práce nařizuje, že zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, kontrola by však měla být adekvátní. Zákoník práce zaměstnavateli ukládá, aby bez vážného důvodu spočívajícího v zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele nenarušoval soukromí zaměstnance na pracovišti, 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. V případě, že však je u zaměstnavatele dán důvod ke kontrolní činnosti a zavedení kontrolních mechanismů je zaměstnavatel povinen o rozsahu kontroly a jejího provedení zaměstnance důkladně předem informovat. Zaměstnanec musí být informován, na co se konkrétní kamery zaměřují, zda se jedná např. v případě výroby o kontrolu výrobních strojů a jejich funkčnosti proti vyrobení zmetků, či zda je kontrolován při

práci přímo zaměstnanec. Účel pořizování záznamu musí být právem chráněným zájmem zaměstnavatele např. ochrana majetku, kontrola činnosti strojů při výrobě. Takto pořízené záznamy mohou být použity jen v souladu s účelem stanoveným k jejich pořízení.

Důležitou otázkou je i doba uchování těchto záznamů, která by obecně neměla přesáhnout časový limit maximálně přípustný pro naplnění účelu provozování kamerového záznamu.

Uchovávaná data by tak měla být držena např. po dobu 24 hodin, v případě kontroly práce zaměstnanců při směnách. Obecně doba je vždy stanovena s účelem pořízení záznamů, tedy v případě ochrany majetku proti krádeži je únosná doba i např. 5ti dnů .(od pátku do pondělí a v případě svátků se můžeme dosáhnout doby 5 dnů).

V případě, že by došlo k bezpečnostnímu incidentu a to možnosti zneužití dat a napadení kamerového systému 3 osobou, mohou být záznamy zpřístupněny i orgánům v trestním řízení.

Zveřejňování fotografií zaměstnanců pro účely zaměstnavatele

Zaměstnavatel může chtít na svých internetových stránkách zveřejňovat fotografie jednotlivých zaměstnanců, kteří vykonávají určité pozice nebo fotografií z různých firemních akcí. Zaměstnavatel může také v případě společností vytvořit zaměstnancům průkazky s jejich fotografií - portrétem, které je v rámci společnosti identifikují.

V obou výše uvedených případech je nezbytné, aby zaměstnanci k použití fotografií udělily výslovný souhlas zaměstnavateli, že tyto fotografie může pro daný účel použít. Obecná právní úprava týkající se fotografických vyobrazení je stanovena v § 84 a násl. Občanského zákoníku, který stanovuje možnost zachycení podobizny člověka, podle níž by bylo možné určit její totožnost, je možné jen s jeho výslovným souhlasem. Dle občanského zákoníku lze dále zachytit podobu člověka bez jeho souhlasu i pro výkon či ochranu jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob.

V rámci zpracování fotografií zaměstnavatelem a jejich použití na webových stránkách je nezbytné posoudit oprávněný zájem zaměstnavatele v souladu s GDPR. Zaměstnavatel musí posoudit poměr výhody na straně zaměstnavatele a poměr práv, která by byla krácena zaměstnanci. V tomto pohledu je nezbytné vytvořit tzv. posouzení vlivu (PIA).

V případě, že by zaměstnavatel porušil práva zaměstnanců- fyzických osob, která jsou stanovena v souladu s GDPR, hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 4% ročního obrátu. Z výše uvedených důvodů by měli zaměstnavatelé věnovat otázkám ochrany osobních údajů zvýšenou pozornost a všechny požadavky minimalizace, transparentnosti.



Mgr. Libor Nerad,
advokát



Moreno Vlk & Asociados

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘE / ABOGADOS / ATTORNEYS AT LAW
PRAHA - MADRID - BRATISLAVA

MORENO VLK & ASOCIADOS
advokátní kancelář

Sokolovská 32/22
186 00 Praha 8

Tel.: +420 224 818 736

Fax: +420 224 818 736

e-mail: paha@moreno-vlk.eu

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

Další články:

- [Posouzení shody dle AI Act - zkušenosti z praxe](#)
- [Začínají soudy zohledňovat náklady podnikatelů při plnění právních povinností v oblasti e-commerce?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 35: Ručení za dluhy z podnikání u OSVČ a s.r.o.](#)
- [Bezpečnostní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)
- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)