

21. 2. 2011

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

Úskalí videomonitoringu zaměstnanců

Už jsme si asi všichni zvykli, že náš každodenní život na veřejných prostranstvích je nepřetržitě sledován, a to prostřednictvím kamer policie, obcí, ale i soukromých subjektů. Kamerové systémy jsou rovněž často využívány zaměstnavateli k videomonitoringu svých zaměstnanců na pracovišti. Za jakých podmínek je možné zaměstnance sledovat kamerami?



DÁŇA, PERGL & PARTNEŘI

Advokátní kancelář

Motivace zaměstnavatelů pro instalování kamerových systému na pracovištích může být různá, od ochrany majetku, přes obavy z neoprávněného přístupu k citlivým informacím či jejich ztráty, až po kontrolu plnění pracovních úkolů zaměstnanci. Přesné vymezení účelu, za jakým budou kamery na pracovišti nainstalovány, je důležité nejen pro správný výběr a nastavení kamerového systému, ale především pro „legalizaci“ jeho používání. Zaměstnavatel by se totiž mohl lehce dostat do konfliktu se zákonem o ochraně osobních údajů, zákoníkem práce či občanským zákoníkem.

V případě ochrany osobních údajů je nutno především posoudit, zda kamerový systém zpracovává osobní údaje a zda je tedy zaměstnavatel správcem osobních údajů a má tak řadu povinností při zpracování osobních údajů. Pod hrozbou pokuty do výše 5 milionů Kč je sankcionována oznamovací povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů už před zahájením videomonitoringu.

Zaměstnavatel se stává správcem osobních údajů v případě, kdy je kamerový systém vybaven záznamovým zařízením pro pozdější využití za účelem identifikace zachycených osob. Pokud ale pouze monitoruje pracoviště bez ukládání záznamu na paměťové médium, ke zpracování údajů podle zákona o ochraně osobních údajů nedochází. Zaměstnavatel by ale měl informovat zaměstnance a rovněž umístit informační tabulku s oznámením, že prostor je monitorován kamerovým systémem.

Zaměstnavatel by rovněž měl brát v potaz zákoník práce, který zakazuje zaměstnavateli narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách otevřeným či dokonce skrytým sledováním. I pokud by všichni zaměstnanci s instalováním kamerového systému souhlasili, není takový postup možný, protože je zaměřen v neprospěch zaměstnanců. Zaměstnavatel nicméně může uplatnit výjimku, kterou je závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti. Za závažný důvod je možno považovat případ, kdy zaměstnanec má např. přístup k finančním prostředkům nebo obchodnímu tajemství zaměstnavatele. Zaměstnavatel i tak má povinnost informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Nepřípustné je zcela jistě sledování prostor, které nejsou určeny k plnění pracovních povinností jako jsou šatny, toalety a podobně. V pořádku rovněž není, pokud zaměstnavatel instaluje kamerový systém za účelem ochrany majetku, ale používá ho i ke stíhání zaměstnanců za disciplinární prohřešky.

Nezbývá než přidat moje doporučení zaměstnavatelům, aby si před nainstalováním kamerového systému pečlivě rozmysleli, zda sledovaného účelu nelze účinně dosáhnout jinou cestou.

Neuvědomělým zpracováním osobních údajů či neoprávněným zásahem do osobní sféry zaměstnance se totiž vystavují riziku udělení tučné pokuty ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů nebo prohry ve sporu na ochranu osobních práv zaměstnance.

Mgr. Lukáš Kohout

[Advokátní kancelář Dáňa, Pergl & Partneri](#)

Na Ořechovce 580/4
162 00 Praha 6 - Střešovice

Tel.: +420 224 232 611

Fax: +420 233 313 067

e-mail: akdpp@akdpp.cz



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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)