9. 11. 2006

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

Zákaz narušování soukromí zaměstnance

Ustanovení § 316 nového zákoníku práce nepřináší do úpravy vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nic revolučně nového a v zásadě přebírá dosavadní právní stav, byť oproti absenci téhož v předchozím zákoníku práce obecně zformulovaný v několika větách jednoho paragrafu. Zabývá se problematikou ochrany osobních práv zaměstnanců a jejich soukromí opět jen velice povrchně, podstatná část řešení této problematiky je tak ponechána na jiných právních předpisech, rozhodovací praxi soudů a státních orgánů.

Co nového v této oblasti přináší zákoník práce?

Ustanovení § 316 nového zákoníku práce nepřináší do úpravy vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nic revolučně nového a v zásadě přebírá dosavadní právní stav, byť oproti absenci téhož v předchozím zákoníku práce obecně zformulovaný v několika větách jednoho paragrafu. Zabývá se problematikou ochrany osobních práv zaměstnanců a jejich soukromí opět jen velice povrchně, podstatná část řešení této problematiky je tak ponechána na jiných právních předpisech, rozhodovací praxi soudů a státních orgánů.

Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele i v této sféře musejí být uplatňována v souladu se zásadou přiměřenosti a maximálního souladu. Zaměstnanec očekává, a je zákonem zaručeno, že mu bude přiměřeně zachováno jeho právo na soukromí i v pracovněprávních vztazích. Toto právo však musí být v rovnováze s právem zaměstnavatele vyžadovat efektivní práci zaměstnance po celou pracovní dobu včetně její kontroly, ochranou majetku zaměstnavatele před odpovědnostními riziky či škodou způsobenou zaměstnancem při výkonu práce.

Co si mám představit pod pojmem majetkové zájmy zaměstnavatele.

Je to v podstatě zaměstnavatelova snaha chránit svůj majetek, který je poskytnut zaměstnanci při výkonu jeho práce, kdy k tomuto cíli by tento majetek (nástroje a prostředky) měl být pouze využíván. Proto zákoník práce stanovuje, že zaměstnanci bez souhlasu zaměstnavatele nesmějí užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn i povinen přiměřeným způsobem kontrolovat a je mu tak dáno právo podniknout přiměřené opatření k ochraně svého vlastnického práva.

Co přesně znamená soukromí zaměstnance a jak jej chránit?

Podle rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva a českého Ústavního soudu je soukromím jednak osobní soukromí člověka (osobní sféra jednotlivce, tedy např. údaje týkající se identifikace pohlaví, jména, sexuální orientace a sexuálního života), jednak právo každého člověka na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi (soukromé i profesní povahy, tj. prostředí stýkání se a vztahů zaměstnance s jinými jednotlivci).

Je tedy patrné, že soukromí zaměstnance je toliko částí soukromí člověka – fyzické osoby, které požívá obecné ochrany pod Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a Listinou

základních práv a svobod (každý má právo na respektování svého soukromého života, obydlí a korespondence; nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena a na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě). Důležité přitom je, že právo na ochranu soukromí lze omezit, resp. do něj zasahovat pouze na základě zákona, jakým je v tomto případě zákoník práce. Ten stanovuje, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a 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. Stanovení hranice závažnosti důvodu ve vztahu ke zvláštní činnosti zaměstnavatele a vyjádření, v čem a proč je tato činnost zvláštní, aby mohlo být omezováno či zasahováno do soukromí zaměstnanců zasahováno, bude zřejmě věcí rozhodovací praxe soudů. Lze si představit, že se bude jednat zejména o činnosti související s nutností chránit informace získané nebo používané při této činnosti, které jsou, ale nemusí být, chráněny podle jiných právních předpisů a/nebo v případech, kdy je třeba dbát zvýšených nároků na chování zaměstnanců (činnost peněžních ústavů, činnosti pracující s různými stupni utajování a zvláštních režimů, povinnost mlčenlivosti, ochrana obchodního tajemství, know-how apod.).

Zákoník práce není jediným právním předpisem chránícím soukromí zaměstnance, podle občanského zákoníku má každá fyzická osoba (tedy i zaměstnanec), právo i na ochranu svého soukromí; ochrana osobních údajů fyzických osob (tedy i zaměstnanců) a nakládání s nimi (i ze strany zaměstnavatelů) je součástí právní úpravy podle zákona o ochraně osobních údajů. Dále lze najít určité meze práva na soukromí v zákoně o svobodném přístupu k informacím a v neposlední řadě i v zákoně o poštovních službách, kde jsou mimo jiné uvedeny i zásady pro rozlišování adresátů – zaměstnanec/fyzická osoba a zaměstnavatel/právnická osoba. Porušování předmětných práv je chráněno i trestním zákonem.

Kdy a za jakých podmínek zaměstnanec může narušit soukromí zaměstnance?

Sféru, o níž se zaměstnanec domnívá, že představuje jeho soukromí, omezují jednak obecně závazné právní předpisy, jednak ji může jednostranně omezit také zaměstnavatel svým jednáním.

Prvním krokem před zavedením uvedených kontrolních mechanismů by v první řadě mělo být vymezení zakázaného jednání ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Pouze na základě zákona, pokud je u něj dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele (viz předchozí otázka), který odůvodňuje zavedení výše uvedených kontrolních mechanismů. Zaměstnavatel je povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Půjde zejména o používání kamerových systémů, odposlouchávání telefonů a sledování korespondence. Platí, že telefonní hovory uskutečněné z pracoviště spadají do oblasti soukromého života. A tento soukromý charakter se neztrácí jenom proto, že jsou vykonávány z práce nebo že se mohou týkat veřejného či pracovního zájmu. Totéž platí i pro e-mailové zprávy.

Mají-li kamerové systémy sloužit ke sledování plnění pracovních úkolů zaměstnancem, pak je nutno vyjít z povahy těchto pracovních úkolů a jistě nelze připustit, aby kamerový systém sledoval zaměstnance i na místech, kde nevykonává práci (např. na toaletě, v šatně), nebo aby byl snímán i v době, kdy není povinen vykonávat práci (např. během přestávek v práci). Použití kamerového systému je nutno posuzovat i podle zákona na ochranu osobních údajů.

E-mailová zpráva doručená zaměstnanci pomocí elektronické komunikační sítě je i po doručení zprávou soukromou, a tedy ani po jejím doručení do počítače adresáta (zaměstnance) nemůžou být

tyto zprávy detailně po obsahové stránce kontrolovány zaměstnavatelem nebo jinými spoluzaměstnanci. Protože se však jedná o e-mailovou schránku zaměstnavatele, nelze ani tomuto zaměstnavateli bránit, aby se o tuto schránku staral, tedy rámcově (tj. kdo, komu, předmět zprávy) monitoroval příchozí a odchozí poštu.

U telefonických hovorů zaměstnavatel může pouze zjistit označení telefonního čísla, na které se zaměstnanec dovolal. Na druhou stranu je ovšem nutno mít na paměti, že chráněn je nejenom obsah telefonických hovorů, ale také údaje o volaných číslech, datu a čase hovoru, době jeho trvání, v případě mobilního telefonu o základových stanicích zajišťujících hovor.

Proč nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance určité informace?

Informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovním poměrem a právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je zapovězeno zaměstnavateli vyžadovat přímo od zaměstnance nebo prostřednictvím třetích osob. Jde v podstatě o respektování zákazu přímé i nepřímé diskriminace (respektive vyloučení či omezení prvotních podmínek) a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích, jež jsou již upraveny zákonem o zaměstnanosti ve vztahu k uchazečům o práci. Zákoník práce příkladmo uvádí, že se nesmí jednat zejména o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti. Nicméně není od věci připomenout, že „antidiskriminační zákon“, na který jinak zákoník práce odkazuje s podrobnou úpravou v oblasti rovného zacházení, nebyl dosud přijat.

Samozřejmě i zde existují zákonné výjimky, kdy zákaz vyžadovat předmětné informace pro zaměstnavatele neplatí. Bude tomu tak, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený – zde bude jistě záležet na posouzení a okolnostech konkrétního případu i případné rozhodovací praxi soudů. Výjimka ze zákazu platí dále v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

Oldřich Trojan
Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?

- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu