

16. 1. 2008

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

# Zaměstnanci pozor, sleduje vás kamera!

Možnost zavedení kamerového systému na pracovišti je nutno posuzovat podle Listiny základních práv a svobod, Zákoníku práce, Občanského zákoníku a v určitých případech i podle zákona na ochranu osobních údajů (zákon č. [101/2000](#) Sb.).

**Skóre:** 0.80

**Název zdroje:** Právo

**Datum vydání:** 16.01.2008

**Nadpis:** Zaměstnanci pozor, sleduje vás kamera!

**Strana:** 20

**Pořadí:** 1

**Mutace:** Celostátní

**Rubrika:** Profese

**Autor:** Ladislav Jouza

**Ročník:** 18

**Číslo:** 13

**Náklad:** 154466

**Oblast:** Celostátní deníky

**Zpracováno:** 16.01.2008 06:43

**Identifikace:** DCPR20080116010095 cz

**Klíčová slova:** zákon (3x), pracovněprávního (3x), právo (3x), právního (2x), Sb (2x), soud (2x), kauza (2x), právní úpravou, Práva, svobod, pracovněprávních, Listiny základních práv, Občanského zákoníku, Občanský zákoník, Zákoníku, soudního, právním úkonu, pracovní, zákona, Zákoník, pracovní právo

Možnost zavedení kamerového systému na pracovišti je nutno posuzovat podle Listiny základních práv a svobod, Zákoníku práce, Občanského zákoníku a v určitých případech i podle zákona na ochranu osobních údajů (zákon č. 101/2000 Sb.).

Od 1. května 2004, tedy ode dne vstupu ČR do Evropské unie, jsou pro tyto účely vysvětlující i některá rozhodnutí Evropského soudního dvora (např. kauza Klass proti státu SRN a Niemek proti státu SRN).

Podle čl. 7 Listiny základních práv a svobod je zaručena nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. To se týká i pobytu zaměstnance na pracovišti při výkonu povinností, které vyplývají z pracovněprávního vztahu.

Při posuzování možnosti umístění kamer na pracovištích je třeba vzít v úvahu zejména ustanovení Zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Podle § 14 odst. 1 Zákoníku práce výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Je rovněž zakázáno jakékoliv obtěžování na pracovišti (§ 4 odst. 7 zákona o zaměstnanosti).

Obtěžováním se rozumí jednání, které zaměstnanec, jehož se to týká, považuje za opatření vedoucí k vytváření zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Neoprávněné sledování zaměstnanců kamerovým systémem je rovněž možno posuzovat podle § 11

Občanského zákoníku. Kromě života a zdraví chrání Občanský zákoník zaměstnance jako občana před neoprávněnými zásahy do občanské cti, lidské důstojnosti, soukromí, jména a projevů osobní povahy. Práva na ochranu soukromí se nemůže občan, a tedy ani zaměstnanec, předem vzdát, a to ani ve dvoustranném právním úkonu, např. v pracovní smlouvě, v dohodě o pracovní činnosti apod.

Když to nejde jinak

Uvedené předpisy chrání zaměstnance před neoprávněným použitím kamer na pracovišti ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel má sice právo kontroly pracovní činnosti svých zaměstnanců, ale musí k tomu zvolit vhodné prostředky a formy, které nejsou v rozporu s právní úpravou ochrany soukromí zaměstnance a nemají důsledky v obtěžování zaměstnanců.

Kamery by mohl zaměstnavatel použít, pokud by nedošlo k zásahu do ochrany soukromí zaměstnance a pokud by účelu, který tím sleduje (například zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržení technologického postupu, kontrola docházky na pracoviště apod.) nemohl dosáhnout jinak (například evidencí pracovní doby, osobní kontrolou vedoucími zaměstnanci apod.).

K zavedení kamerového systému dává zaměstnavateli oprávnění Zákoník práce v § 316 odstavec 3. Musí k tomu být závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, tedy i kamerového systému. Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

O zásah do ochrany soukromí zaměstnance by se např. jednalo při instalaci kamer za účelem sledování zaměstnanců v kancelářích, na chodbách, sociálních zařízeních apod., kde by pro jejich zavedení neexistoval žádný důvod a oprávněný zájem zaměstnavatele, který by bylo nutno tímto způsobem chránit.

Pokud by se zaměstnanec domníval, že zavedením kamerového systému na pracovišti došlo k porušení jeho práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo by považoval toto jednání zaměstnavatele za zásah do ochrany osobnosti, má právo se domáhat na zaměstnavatele, aby bylo upuštěno od tohoto jednání. V závažných případech má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, o které však může rozhodnout soud.

O autorovi: Ladislav Jouza (Autor je odborníkem na pracovní právo)

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)