

- Kamery – sledování zaměstnanců jen v případě, že k tomu zaměstnavatel má závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti.

Kdy kontaktovat orgány inspekce práce:

V případě, že bude chtít občan podat podnět ke kontrole z důvodu narušení soukromí na pracovišti, může tak učinit na místně příslušném oblastním inspektorátu práce (místní příslušnost se řídí místem výkonu práce zaměstnance) nebo na Státním úřadě inspekce práce, který podnět předá příslušnému oblastnímu inspektorátu práce. K tomu je potřeba identifikovat zaměstnavatele a konkrétní pracoviště, na kterém má k porušování zákoníku práce docházet. Pokud bude inspekcí práce zjištěno porušení ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, a to ve spojitosti se zpracováváním osobních údajů zaměstnanců (tj. kamerové záznamy by se archivovaly a byly by z nich znatelné podoby zaměstnanců), bude toto zjištění předáno rovněž Úřadu pro ochranu osobních údajů. Jinak je zaměstnavateli předáno opatření k odstranění zjištěných nedostatků.

Kdy kontaktovat soud:

V případě, že zaměstnavatel narušuje soukromí svých zaměstnanců, má zaměstnanec rovněž možnost podat žalobu k soudu a ochranu osobnosti a domáhat se

tak toho, aby zaměstnavatel od takového chování upustil, zaměstnanec také může požadovat přiměřené odškodnění.

**Státní úřad inspekce práce,
Kolářská 13, 746 01 Opava 1
© leden 2024**

OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCŮ A OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE

Právní úprava – § 316 zákoníku práce:

Odst. 1: Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn **přiměřeným způsobem kontrolovat.**

Odst. 2: 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.

Odst. 3: Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen **přímo informovat zaměstnance** o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Odst. 4: Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Nesmí vyžadovat informace zejména o: a) těhotenství, b) rodinných a majetkových poměrech, c) sexuální orientaci, d) původu, e) členství v odborové organizaci, f) členství v politických stranách nebo hnutích, g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, h) trestněprávní bezúhonnosti; a to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Další právní úprava:

- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 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).
- Listina základních práv a svobod ČR (právo na soukromí)

Pojmy vztahující se k problematice:

- **Přiměřený způsob kontroly** – přiměřenost kontroly je vždy potřeba hodnotit ve vztahu ke konkrétnímu pracovišti, konkrétnímu zaměstnanci a konkrétnímu účelu kontroly, přičemž se vztahuje na kontrolu nakládání s pracovními prostředky.
- **Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele** – ten je nutný v případě, že bude narušeno soukromí zaměstnance. Z pohledu orgánů inspekce práce tento závažný důvod zpravidla není dán při výrobě běžných výrobků nebo při poskytování běžných služeb. Hodnocení je vždy třeba vztáhnout ke konkrétnímu pracovišti a konkrétnímu zaměstnavateli.
- **Souhlas zaměstnance** – souhlasu zaměstnance není potřeba. Pokud je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle § 316 odst. 2 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.
- **Online monitoring** – sledování zaměstnanců bez pořizování záznamu.

- **Monitoring s pořizováním záznamu** – narušení soukromí je zpravidla citelnější.

Monitorování zaměstnanců na pracovišti - příklady z praxe:

- Sledování pohybu zaměstnance na internetu – pokud se bude jednat o kontrolu využívání pracovních prostředků zaměstnavatele zaměstnancem v pracovní době, pak musí být kontrola především přiměřená, pokud zaměstnanec navštíví „osobní stránku“, např. elektronické bankovníctví.
- GPS – zpravidla nepůjde o narušení soukromí zaměstnance (poloha však nesmí být hledána mimo pracovní dobu zaměstnance, pokud ten má dovoleno využívat auto či jiné zařízení i po pracovní době), nemělo by se jednat o trvalý monitoring.
- E-mailová schránka – pokud se bude jednat o kontrolu využívání pracovních prostředků zaměstnavatele zaměstnancem v pracovní době, pak musí být kontrola především přiměřená (tj. pošta nebude čtena, pouze zobrazení příjemců a odesílatelů), pokud by se jednalo o kontrolu podle odstavce 2 § 316 zákoníku práce (s narušením soukromí = otvírání pošty), pak jen při existenci závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.