

Tenká hranice mezi soukromím a kontrolou na pracovišti

29. 10. 2014 13:59

Kde je hranice mezi právem na ochranu soukromí zaměstnance a právem na kontrolu ze strany zaměstnavatele. Že je velice tenká, klikatá a často se překračuje, je evidentní, ale protože se navíc týká především ochrany osobních údajů, požádali jsme o její charakteristiku předsedu příslušného úřadu RNDr. Igora Němce.



Foto: kr-stredocesky.cz

Popisek: **Počítač**

„Základní hranice mezi zájmy obou skupin se dá najít celkem jednoduše. Zaměstnavatel nesmí plošně kontrolovat své pracovníky, až na výjimky týkající se speciálních provozů typu jaderná elektrárna. A dále musí všude platit pravidlo, že zaměstnanci musejí být informováni, zda, jak a proč je jejich činnost monitorována.“

Podrobně, přehledně a komplexně, od hledání zaměstnání až po ukončení pracovního poměru, se touto problematikou zabývá publikace **Ochrana osobních údajů na pracovišti**. Nedávno ji vydal Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ) a je volně k dispozici v tištěné i [elektronické formě](#).

V minulých letech vzbudila značnou mediální pozornost pokuta, kterou [ÚOOÚ](#) udělil České poště za to, že své pracovníky **monitorovala při pochůzkách** pomocí vyhledávacího systému GPS. Vedení pošty se bránilo, že toto opatření mělo pomoci k optimalizaci tras při roznáše

zásilek, podle vedení ÚOOÚ však šlo o plošné sledování pracovníků, při němž byly získávány rovněž údaje, které s deklarováním záměrem neměly nic společného.

Použití GPS je však zcela běžné při kontrole provozu **služebních vozidel**. A zaměstnavatel k tomu nepotřebuje ani souhlas pracovníka, musí jej však o použití tohoto zařízení informovat a jeho využívání musí být odůvodněno bezpečnostními důvody nebo povahou pracovní činnosti (kurýrní služba, převoz peněz).

Pokud jsou auta vybavená GPS používána rovněž k osobním účelům s vědomím zaměstnavatele, je citlivou oblastí nakládání se získanými údaji monitorovat soukromí zaměstnance není přípustné. Záleží samozřejmě na uzavřeném smluvním ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

„Zřejmě nejčastěji se stížnosti na porušování soukromí na pracovišti týkají provozu **bezpečnostních kamer**, nezřídka v supermarketech,“ připomíná Igor Němec. „Snaha o optimalizaci pracovních výkonů vede k tomu, že jsou zaměstnanci monitorováni, s jen mírnou nadsázkou, až na záchod, což není přípustné ani z hlediska zákoníku práce.“ Optikou ochrany osobních údajů je přitom zásadní, zda je kamerovým systémem pořizován záznam. Videozáznam totiž umožňuje jednoznačnou identifikaci, a z právního hlediska tedy dochází ke zpracování osobních údajů. Využití kamer bez napojení na záznam v tomto směru zákonu o ochraně osobních údajů nepodléhá. Stížnostmi se zabývají prvořadě inspektoráty práce.

Je-li důvodem kamerového monitorování kontrola pracovního procesu, lze obraz zaznamenávat pouze na základě zákonného titulu, tedy s ohledem na povahu činnosti zaměstnavatele (speciální provozy), nikoli z hlediska monitorování pracovního výkonu. I o skutečnosti monitorování ve speciálních provozech musí být zaměstnanec informován, nejlépe je zakotvit tento fakt v pracovní smlouvě.

V některých oblastech, vzhledem k jejich zvláštní povaze, je totiž použití kamerového sledování přímo vyžadováno. Patří sem národní bezpečnost a obrana, ochrana veřejného pořádku a hranic, bankovníctví nebo herny. Není-li tato podmínka splněna, zaměstnavatel **nesmí kamerové sledování zavést**, ani pokud by měl souhlas zaměstnanců. Zaměstnavatel smí dále provozovat sledování prostřednictvím kamerových systémů z důvodu bezpečnosti práce, ochrany života a zdraví. Nesmí však sledovat místa jako šatny, toalety nebo místnosti, kde se zaměstnanci scházejí během přestávky.

Zaměstnanec **musí být informován** o přítomnosti kamerových systémů alespoň prostřednictvím viditelně umístěných informačních tabulí nejlépe i s odkazem na možnost, kde získat vyčerpávající informace (např. uvedením telefonního čísla, na němž si lze i vyžádat záznam). Není však nutné uvádět umístění jednotlivých sledovacích zařízení. Ovšem, jak řečeno také nestačí jen vyvěsit informační tabulku s obrázkem (piktogramem zobrazujícím kameru), tím by informační povinnost nebyla splněna. Dotčení zaměstnanci by také měli dostat veškeré informace o zpracování jejich osobních údajů, přičemž proti monitorování se mohou ohradit.

Pokud ovšem zaměstnavatel **prokáže** zákonný důvod, může zaměstnance sledovat **i bez jejich souhlasu**. Každý zaměstnanec má právo přístupu ke svým osobním údajům, tedy také k videonahrávkám. Tam, kde by se žadatel o přístup k nahrávkám mohl dostat i k údajům třetích osob, je zaměstnavatel (správce údajů) povinen zajistit, aby byla zpřístupněna pouze data týkající se žadatele. Na videozáznamech musí tedy rozostřit tváře ostatních lidí. Pokud to

není technicky možné, musí ke zpřístupnění videonahrávky dát souhlas všechny osoby, které se na záznamu nacházejí.

„Naproti tomu často vznášené dotazy, jak je to s dostupností či ochranou mailové korespondence, mají podle mě jednoduchou odpověď. Je to totiž obdobné jako dříve s dopisy. Pokud bylo v adrese uvedeno jako první jméno zaměstnance, neměl je nikdo otevírat. Když tam byla jako první uvedena adresa firmy, dopis se otvíral už v podatelně, pravidlo je stejné jako u listovního tajemství,“ vysvětluje předseda ÚOOÚ Igor Němec.

A tak lze tuto oblast mailů a internetu na pracovišti charakterizovat stručně:

- zaměstnavatel musí zaměstnance přímo upozornit, že monitoruje elektronickou poštu a internet (např. v rámci časově omezené kontroly);
- zaměstnanec by měl obdržet především informaci, zda a za jakých podmínek smí během pracovní doby posílat soukromé maily z pracovní adresy, za jakých podmínek budou otevírány jeho maily v případě delší nepřítomnosti, zda smí v pracovní době používat internet pro soukromé účely;
- zaměstnavatel má právo kontrolovat užívání internetu (blokovat stránky, sociální sítě, aplikace) a za splnění určitých, předem jasných podmínek i kontrolovat pracovní mail zaměstnance;
- zaměstnavatel nemá bez svolení přístup k soukromé korespondenci (mail, chat, sms) zaměstnance. **Listovní tajemství může být narušeno jen na základě soudního výroku**, jeho porušením se zaměstnavatel vystavuje riziku postihu podle trestního práva.

A jak je to se zveřejňováním osobních údajů např. za účelem propagace firmy? Týká se to především manažerů, od nichž se předpokládá, že **v zájmu firmy** snesou větší publicitu. Na druhou stranu to však obnáší zveřejnění fotografií, životopisu, pracovního zařazení, často telefonních čísel a mailových adres. U **veřejně činných osob** pak v rámci majetkových příznání mohou být předmětem veřejného zájmu i další citlivé, až soukromé informace.

V zásadě platí, že **zveřejnění informací tykajících se pracovní činnosti nepředstavuje neoprávněný zásah do soukromí**. U manažerů, kteří pracují ve veřejné sféře, je přípustné zveřejňovat i další informace, které jsou vedle pracovní činnosti spojené rovněž s výkonem veřejné funkce nebo s užíváním veřejných finančních prostředků, pokud je tak uloženo zákonem. V ostatních případech je třeba buď souhlasu určitého zaměstnance, nebo musí být proveden test proporcionality – tj. zajistit tak, zda ochrana soukromí nepřevažuje nad jinými legálními zájmy, jejichž uspokojení by se dalo dosáhnout jinými prostředky.



Partner článku

<http://www.vzory.cz/vzory/zamestnani/tenka-hranice-mezisoukromim-a-kontrolou-na-pracovisti/>

<http://www.krajse.cz/stredocesky-kraj/6749-tenka-hranice-mezi-soukromim-a-kontrolou-na-pracovisti-problematiku-resi-uouu.htm>