

Vít Zvánovec: Firmy by měly zvážít, zda budou využívat kamery

Hospodářské noviny, str. 27

5. 6. 2007

V zaměstnání se "špehuje" stále a ve velkém. Firmy si nechávají instalovat zařízení, která napomáhají sledovat zaměstnance na pracovišti - odposlouchávání, kamery. Mají strach o únik informací, obávají se rozkrádání majetku.

Nicméně tajné sledování je upraveno zákonem. "Firma může zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem dotyčného. Bez něho je může zpracovávat, jen pokud je to nezbytné pro ochranu jejich práv. Nezbytnost je přitom posuzována případ od případu," říká Vít Zvánovec z Úřadu pro ochranu osobních údajů v Praze.

HN: Má firma právo sledovat kamerami své zaměstnance? Lze to vůbec?

Ano, toto právo zaměstnavatel má. Ale pouze, jsou-li splněny zákonem stanovené podmínky. K tomu je třeba dodat, že podle nového zákoníku práce souhlas zaměstnance se sledováním už vždy nerozhoduje. V zásadě by tedy zaměstnavatel, pokud možno, neměl své zaměstnance technickými prostředky sledovat, to jest zpracovávat o nich údaje. Ale je-li to nezbytné, tak to při splnění zákonem stanovených pravidel lze.

HN: Kdy se zpracování údajů považuje za legální?

Zpracování osobních údajů je přípustné, splňuje-li zákonem stanovené podmínky. Ten, kdo hodlá informace zpracovávat, musí o tom předem písemně informovat Úřad pro ochranu osobních údajů. Oznámení musí obsahovat fakta o účelu, místu a způsobu zpracování údajů. Důležitý je také zdroj osobních údajů.

Ovšem jsou situace, podle kterých k registraci dojít nemusí. Podle paragrafu 18 odstavce 1 zákona se jedná o zpracování, které sleduje politické nebo náboženské cíle. Nebo jde o údaje, které jsou součástí veřejně přístupných datových souborů, například obchodní- ho rejstříku. V praxi si náš úřad ověří, zda je oznámené zpracování osobních údajů v souladu se zákonem.

HN: Čím se řídí zpracování osobních údajů? Zákoníkem práce?

Obecným předpisem pro zpracování osobních údajů je zákon o ochraně osobních údajů. Ten se vždy používá alespoň podřízeně. Kromě něj existuje větší množství speciálních zákonů, jejichž seznam náš úřad sestavil na svých webových stránkách. V případě pracovního práva je takovým nejdůležitějším předpisem ale také nový zákoník práce.

HN: Rozlišuje se mezi pouhým kamerováním a zaznamenáváním údajů kamerou?

Nový zákoník práce nerozlišuje mezi sledováním se záznamem a bez něj. Z pozice našeho úřadu je však tento rozdíl zásadní. S ohledem na současné technologie nepovažujeme pouhé "prodloužené oko" za shromažďování osobních údajů. Zato jakékoliv pořizování obrazových záznamů lidí již shromažďováním osobních údajů je. A pokud shledáme takové zpracování osobních údajů bezdůvodným, následují sankce.

HN: Za jakých podmínek a jakým způsobem lze sledování provádět?

Na to lze odpovědět dvojím způsobem: buď se bude firma držet striktně zákona, nebo se zachová po svém a ponechá případné posouzení své konkrétní situace na soudu. Domnívám se, že dnes je nové nařízení ale ještě natolik čerstvé, že soudy neřešily konkrétní případy, aby šlo jejich posuzování zobecnit do platného pravidla.

HN: Co se považuje za nezbytné pro ochranu práv ze strany zaměstnavatele? Je to například instalace kamerového systému, který má zabránit možným krádežím?

Na tuto otázku neumím odpovědět. Obecně lze říci, že nezbytné je vše, co je účelné a neohrožuje oprávnění jiných. Je to komplexní problém a nezbytnost je třeba posuzovat vždy přísně individuálně.

HN: Jaký jiný způsob sledování, mimo kamerování, podléhá právním předpisům?

Všechny způsoby sledování zaměstnanců podléhají stejným právním předpisům, neboť nový zákoník práce výslovně říká, že každé sledování zaměstnanců musí splnit zákonem stanovené podmínky.

HN: Co byste radil zaměstnancům, kteří by měli pocit, že jsou neprávem sledováni? Kam se mohou v tomto případě obrátit?

V první řadě by se měli obrátit na svého přímého nadřízeného a celou záležitost s ním projednat.

Dobré vztahy na pracovišti jsou nejdůležitější, a jsou-li špatné, žádný zásah z vnějšku to nemůže napravit. V případě, že jejich vedoucí o tomto opatření nerozhodl, měli by se obrátit na toho manažera, který tak učinil. V tom jim může pomoci odborová organizace, působí-li u zaměstnavatele.

Teprve krajní možnost je obrátit se na veřejný úřad, jímž je v tomto případě oblastní inspektorát práce nebo Úřad pro ochranu osobních údajů.

Je však třeba počítat s tím, že náprava není okamžitá. A také platí, že pokud správní úřad neshledá porušení zákona, zůstane, s největší pravděpodobností, vše při starém.

HN: Jaká je šance, že se zaměstnanci domohou svých práv, jsou-li porušována?

Poměrně dost velká. Je třeba říci, že se situace v Česku zlepšuje. Správní i soudní řízení je v České republice sice někdy velice zdlouhavé, ale ve výsledku je obvykle rozhodnuto spravedlivě.

Autor: Jan Beneš