

- Zaměstnavatel nemůže odposlouchávat telefonní hovory svých zaměstnanců, v odůvodněných případech může zjišťovat, komu zaměstnanec ze zaměstnavatelova telefonu volá a od koho přijímá hovory (konkrétní osobu znát nemusí, stačí informace, že jde o osobní hovor), ale nemá právo zjišťovat informace o obsahu osobního hovoru.
- Zaměstnavatel nemůže kontrolovat obsah webových stránek, které zaměstnanec navštíví během pracovní doby (zvláště pokud používá např. službu tzv. internetbanking a zaměstnavatel by se tak mohl dozvědět např. informace o provedených platbách zaměstnance nebo zůstatek na jeho účtu), může však být informován o celkovém čase, který zaměstnanec na internetu stráví.
- Zaměstnavatel nemůže vyhledávat aktuální polohu zaměstnance v terénu např. pomocí mobilního telefonu nebo GPS, jedná se o skryté sledování.

Kdy kontaktovat orgány inspekce práce:

- V případě, že zaměstnavatel poruší některým z výše popsaných způsobů zákoník práce, má zaměstnanec možnost obrátit se na orgány inspekce práce, které mohou provést kontrolu (tj. oblastní inspektoráty práce, viz www.suip.cz). Podnět k provedení kontroly je však třeba

doplnit o důkazy, o které se může inspektor při kontrole opřít. V případě, že kontrola bude provedena a bude prokázáno, že zaměstnavatel porušuje zákoník práce, může inspektorát zaměstnavateli uložit opatření k nápravě.

Kdy kontaktovat Úřad pro ochranu osobních údajů:

- V případě, že zaměstnavatel sleduje své zaměstnance při práci a přitom zpracovává jejich osobní údaje a nemá k tomu oprávnění (např. při provozování kamerového systému zaměstnavatel pořízený videozáznam uchovává bez oprávnění), má zaměstnanec možnost obrátit se na Úřad pro ochranu osobních údajů.

Kdy kontaktovat soud:

- V případě, že zaměstnavatel narušuje soukromí svých zaměstnanců, má zaměstnanec rovněž možnost podat žalobu k soudu na ochranu osobnosti a domáhat se tak toho, aby zaměstnavatel od takového chování upustil, zaměstnanec také může požadovat přiměřené odškodnění.

**Státní úřad inspekce práce, odbor
pracovních vztahů a podmínek
© leden 2011 ②**

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 nesouvisejí s výkonem práce a s 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
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
- Listina základních práv a svobod ČR

Pojmy ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce:

- Přiměřený způsob kontroly – způsob kontroly musí odpovídat jejímu účelu, např. při výrobě běžných výrobků nemůže zaměstnavatel snímat zaměstnance při práci a monitorovat jejich činnost na pracovišti, ani nemůže při odchodu zaměstnanců monitorovat obsah jejich tašek.
- Zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele – je dána např. u vězeňské služby, na pokladnách čerpacích stanic, na pokladnách bank, na policejních služebnách apod. Pod pojem „zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele“ však nelze zahrnovat uplatňování takových práv zaměstnavatele, jako např. ochranu majetku, zdraví, bezpečnosti zaměstnanců, dodržování technologie, prevence apod., rovněž nelze přisvědčit argumentaci zaměstnavatelů, že uplatnění jejich práv nelze zabezpečit jiným způsobem nežli kamerovým systémem, „špionážním“ softwarem v počítači apod.
- Souhlas zaměstnance – ustanovení § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce, i s ohledem na stávající znění § 2 zákoníku práce, je ustanovením kogentním, od kterého se nelze odchýlit ani na základě souhlasu zaměstnanců, ani na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Na co má tedy nárok zaměstnavatel a na co zaměstnanec:

- Zaměstnavatel má právo kontrolovat své zaměstnance, ovšem přiměřeným způsobem, a v žádném případě nesmí narušit právo zaměstnanců na ochranu jejich soukromí na pracovišti.
- Zaměstnavatel nemůže své zaměstnance sledovat při práci pomocí kamerového systému, pokud k tomu nemá závažný důvod a zároveň neprovozuje zvláštní činnost.
- Zaměstnavatel nemůže své zaměstnance sledovat v šatnách, sprchách, jídelnách a jiných společných prostorách, a to v žádném případě.
- Zaměstnavatel nemůže kontrolovat obsah osobní elektronické pošty zaměstnanců, v odůvodněných případech může sledovat adresáty a příjemce zaměstnancovy pošty, tzn. může zjišťovat, komu zaměstnanec během pracovní doby píše, ale nemůže nahlížet do obsahu osobní pošty.
- Zaměstnavatel nemůže kontrolovat obsah osobní listovní pošty zaměstnance, byť doručené na adresu zaměstnavatele (pokud je v adrese uvedeno konkrétní jméno zaměstnance, zaměstnavatel dopis či balíček otevřít nemůže).