

K pracovněprávní úpravě kontroly a sledování zaměstnanců v České republice

Labour Law Regulation of Employee Control and Employee Monitoring in the Czech Republic

Jakub Morávek¹

Abstract: *This paper is focused on the legal regulation of the employee monitoring and the control of employees in the legal order of the Czech Republic. In a commentary form, the paper deals with the Section 316 (1) to (3) of the Act No. 262/2006 Coll. Labour Code. This provision states: Without the employer's consent, employees may not use the means of production and working means of the employer including computer technology and the employer's telecommunication equipment for their personal needs. The employer shall be authorised to control the compliance with the prohibition stipulated in the first sentence in an appropriate way. The employer may not, without serious reasons consisting in a special character of the employer's activities, infringe on privacy of an employee at the employer's workplaces and common premises by subjecting the employee to open or secret monitoring, tapping and recording his/her telephone calls or controlling the emails or letters addressed to the employee. If there is a serious reason with respect to the employer consisting in a special nature of the employer's activities which justifies introduction of control mechanisms mentioned above, the employer shall be obliged to inform directly the employee on the scope and the manner of performance of the control.*

Key Words: *Labour Law; Human Rights; Personal Data Protection; Control of Employee; Employee Monitoring; the Czech Republic.*

¹ Autor působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy jako tajemník a odborný asistent. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03, a zohledňuje stav ke dni 31. srpna 2017. Za podnětné připomínky a náměty děkuji kolegyním a kolegům z Inspektorátů práce. Příspěvek z převážné části vychází z textu autora MORÁVEK, J. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 Zákonníku práce. *Právní rozhledy*. 2017, roč. 25, č. 17, s. 573-581. ISSN 1210-6410.

Abstrakt: Příspěvek se zaměřuje na právní úpravu sledování a kontroly zaměstnanců v právním řádu České republiky. Konkrétně, komentářovou formou pojednává o obsahu ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákonník práce“), dle kterého: 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. 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. Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Klíčová slova: Pracovní právo; lidská práva; ochrana osobních údajů; kontrola zaměstnance; sledování zaměstnance; Česká republika.

Úvod

Uplynulo již více jak deset let od nabytí účinnosti českého Zákonníku práce.² V průběhu této, z hlediska požadavků na stálost práva nikoli dlouhé doby do Zákonníku práce podstatně (avšak principiálně správně) zasáhl Ústavní soud České republiky³ a Zákonník práce prošel více jak třemi desítkami novelizací, z nichž některé byly zásadní, některé v podstatě nezatelné, některé byly označovány za koncepční a v řadě případů se jednalo o novely zcela nekonceptní.⁴ Klíčovým momentem pro úpravu pracovníprávních vztahů byla taktéž rekodifikace soukromého práva.⁵ Dílčí

² Blíže viz Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce.

³ Blíže viz Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁴ Několika novelám se dokonce podařilo Zákonník práce ubránit, včetně, dle všeho, poslední, aktuálně v Parlamentu České republiky projednávané novely; blíže viz Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, tisk 903/0.

⁵ Ústřední osu rekodifikace soukromého práva tvoří primárně Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník, Zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích a družstvech, Zákon č. 91/2012 Sb. o mezinárodním právu soukromém a Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

význam mělo i přijetí Zákona o státní službě.⁶ Přes to vše, samozřejmě, zůstávají v platnosti ustanovení, která nebyla dotčena přímou novelizací, tedy textovou změnou předpisu, a ani novelizací nepřímou, tedy změnou principiálního podkladu či koncepčního základu právní úpravy (pravidla pro určení neplatnosti právního jednání, pravidla kogentnosti a dispozitivnosti, a tak podobně). Uvedená ustanovení by tudíž měla vyjadřovat stále stejnou právní normu.

Za jedno z takových ustanovení, což by mohlo být kvůli jeho nedostatkům s podivem, odmyslíme-li si, že změna pracovněprávní legislativy obvykle sleduje politické a (alespoň částečně i) populistické cíle (relevantní úprava/náprava předmětného ustanovení nemá potenciál ani v jednom směru), lze považovat ustanovení § 316 Zákoníku práce.

Dle teorie⁷ je doba nejméně pět let nezbytná k tomu, aby se ověřilo, zda je konkrétní zákonodárství dobré nebo špatné (zda je pravidlo efektivní z hlediska sledovaného účelu a socioekonomického kontextu). Na základě analýzy aplikačních důsledků se má následně uvážit, zda pravidlo zachovat nebo zda se má zákonodárce prostřednictvím změny (textace) zákonodárství snažit o jeho změnu (aby byl lépe naplňován sledovaný účel), či zda jej má zrušit, neboť předpokládané přínosy deregulace jsou vyšší než přínos (jakékoli) regulace (navíc, při zohlednění nákladů při změně regulace, a tak podobně).

Hodnocení podléhá právní norma, která je mocí výkonnou, a zejména mocí soudní z konkrétního zákonodárství dovozena, a její aplikační důsledky z hlediska socioekonomické reality. Není-li dostatek zejména relevantní judikatury, není co posuzovat. V takovém případě⁸ lze vést úvahu o úpravě, zrušení či ponechání pravidla pouze nepřímou. Tím se rozumí poměrování předpokládaných aplikačních důsledků konečného pravidla, o němž se lze domnívat, že by bylo ze zákonodárství (primárně) soudem dovozeno, vůči předpokládaným aplikačním důsledkům pravidla, které by ze změněného zákonodárství (primárně) soud nejspíše dovodil, případně vůči stavu, který by nejspíše přivedila právní deregulace předmětného jevu.

⁶ Blíže viz Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě.

⁷ Srovnej GERLOCH, A. *Teorie práva*. 6. aktualiz. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1. Aleš Gerloch na s. 264 uvádí: „Zda je příslušná právní úprava efektivní, se neukáže zpravidla dříve než za tři až pět let jejího používání. Proto častější změny zákonů jsou nahodilé a zřídka se mohou opírat o poznatky o efektivitě působení dosavadní právní úpravy.“

⁸ Vynecháme-li případy zcela vadných normativních textů.

I tyto předpoklady splňuje ustanovení § 316 Zákoníku práce, k němuž po více jak deseti letech od nabytí účinnosti existuje pouze velice omezený okruh judikatury vysokých soudů. Navíc, což je zásadní, soudy se ve svých rozhodnutích věnují jmenovanému ustanovení spíše nesystematicky a povrchně. Můžeme se tudíž stále spíše jen domnívat, jaké jsou/mají být jeho aplikační důsledky. V kontextu této úvahy pak můžeme přemítat o jeho možné novelizaci.

Nejméně ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce⁹ a jeho aplikační důsledky tedy zůstávají předmětem odborného diskurzu. Ten se v nedávné době zintenzivnil v důsledku skutečnosti, že po dohodě Úřadu pro ochranu osobních údajů a Státního úřadu inspekce práce vykonává dohled inspekce práce i nad ustanovením § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce. S účinností od 29. července 2017 inspekce práce má kompetenci za porušení předmětného ustanovení zaměstnavatele postihnout (§ 11a a § 20a zákona č. 251/2005 Sb.).

Sledování zaměstnanců v kontextu právní úpravy ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce jsme věnovali pozornost již opakovaně.¹⁰ Nicméně, zejména a právě v návaznosti na řadu otázek, které nastolily poznatky z kontrol realizovaných inspekcí práce, se zdá vhodné k ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce ještě jednou vrátit a pokusit se předložit komentářovou formou jeho komplexní výklad; s ohledem na nesouvisející předmět úpravy zůstane ustanovení § 316 odst. 4 Zákoníku

⁹ Ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce stanoví: „(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. (2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorech zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. (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.“

¹⁰ Blíže viz například MORÁVEK, J. Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu?. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2010, roč. 19, č. 3, s. 3-8. ISSN 1801-6014; MORÁVEK, J. Sledování zaměstnanců v kontextu novely Zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 6, s. 175. ISSN 1210-6410; a MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.

práce stranou, přičemž však dříve formulované výhrady k dikci tohoto ustanovení platí i nadále.¹¹

Principiální základ právní úpravy

Právní úprava obsažená v předmětném ustanovení dopadá jak na zaměstnance činné pro zaměstnavatele v pracovním poměru, tak na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Ustanovení se dotýká několika oblastí, jejichž společným znakem je, jak se podává z označení hlavy VIII části 13 Zákoníku práce, do níž je ustanovení zařazeno, stejně tak jako z Důvodové zprávy k ustanovení § 316 Zákoníku práce,¹² jednak ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele (článek 11 Listiny základních práv a svobod), a jednak ochrana osobních práv (osobnostních práv) zaměstnance, zejména soukromí, osobních údajů a listovního tajemství (články 7, 10 a 13 Listiny základních práv a svobod).

Ve vztahu k ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele je z hlediska předmětného ustanovení podstatné, zda tyto zájmy a s nimi související kontrola mají být chápány v úzkém smyslu slova, tj. výlučně jako kontrola nakládání s pracovními prostředky ve smyslu ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce za účelem ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele, nebo v širokém smyslu slova, tedy jako kontrola jak nakládání s pracovními prostředky podle ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce, tak i jako kontrola dodržování jiných pracovněprávních povinností zaměstnance, jejichž porušení ze strany zaměstnance by mohlo mít negativní dopad do majetkové sféry zaměstnavatele, tj. včetně například kontroly nakládání s jinými věcmi během výkonu práce než těmi, které jsou uvedeny v ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce (například se zbožím), kontroly dodržování povinností v oblasti pracovní doby, a tak podobně. Z dikce ustanovení § 316 odst. 3 Zákoníku práce, kde se hovoří o „zavedení kontrolních mechanismů“ (v těchto slovech lze vidět odkaz na ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce), by bylo možné usuzovat na prvou z variant. Jelikož je však v ustanovení § 316 Zákoníku práce zařazeno ještě zcela nesouvisející ustanovení odst. 4, a jelikož se v ustanovení § 316 odst. 2 hovoří, mimo jiné, o písemnostech adresovaných zaměstnanci, stejně jako o elektronické poště směřované zaměstnanci, tedy o skutečnostech ne-

¹¹ Srovnej zejména MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.

¹² Srovnej Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2002 – 2006, tisk 1153/0.

majících vztah k povinnosti podle ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce, je třeba se přiklonit spíše ke druhé z možností, tj. vztáhnout dané ustanovení (zejména ustanovení § 316 odst. 2 a 3 Zákoníku práce) jak ke kontrole ve smyslu odst. 1, tak obecně ke kontrole zaměstnance. V řadě případů (kontrola nakládání s elektronickou poštou, služebním vozem, a tak podobně) může kontrola podle ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce, nicméně, spadat v jedno s kontrolou jiných pracovněprávních povinností (pracovní doba a tak dále).

Komentované ustanovení váže a v základu reaguje na základní práva a povinnosti subjektů základního pracovněprávního vztahu tvořící jeho obsah. Ten je definován povinností zaměstnance vykonávat v pracovní době pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy dle jeho pokynů, kdy pouze (nejde-li o zákonem uznané překážky v práci, u nichž se stanoví něco jiného) za výkon práce náleží zaměstnanci od zaměstnavatele pracovněprávní odměna (mzda, plat, odměna z dohody), přičemž reflektuje podstatu vlastnického práva, když zdůrazňuje výlučné právo zaměstnavatele rozhodovat o způsobu využití pracovních a výrobních prostředků (ať již jsou ve vlastnictví zaměstnavatele nebo nikoli); s ohledem na povahu základního pracovněprávního závazku, neurčí-li zaměstnavatel výlučně jinak, smí zaměstnanec s pracovními a výrobními prostředky nakládat pouze ve směru k realizaci obsahu pracovního závazku, tedy konat jejich prostřednictvím pro zaměstnavatele práci. Zda je daný příkaz řádně respektován, má mít zaměstnavatel právo přiměřeně kontrolovat, tedy tak, aby nedocházelo k nepřiměřenému zásahu do osobnostních práv zaměstnance či třetích osob (viz níže).

Na zbytku ustanovení nezávislou právní úpravu představuje ustanovení § 316 odst. 4 Zákoníku práce, které (částečně zdánlivě)¹³ limituje možnosti zaměstnavatele získávat o zaměstnanci určité informace. Z legislativně-technického hlediska by mělo být nejméně ustanovení § 316 odst. 4 Zákoníku práce od zbytku ustanovení odděleno.

Z uvedeného se podává, že spolu s právní úpravou obsaženou v Zákoníku práce bude v této souvislosti zpravidla v různé míře (viz níže) třeba aplikovat i právní úpravu na ochranu osobních údajů. V řadě případů, zejména budou-li užity prostředky moderní techniky, budou mít kontrola či sledování totiž povahu zpracování osobních údajů.¹⁴

¹³ Blíže viz tamtéž.

¹⁴ Blíže viz ustanovení § 4 písm. a) a e) zákona č. 101/2000 Sb., respektive článku 4 odst. 1 a 2 Obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Komentovaná právní úprava se úzce dotýká obecně konceptu práva na soukromí,¹⁵ včetně práva na důvěrnost přepravovaných zpráv a písemností. Při interpretaci a aplikaci dané právní úpravy je tak třeba vycházet, mimo jiné, i z příslušných ustanovení Ústavního pořádku České republiky, zejména z článků 7, 10 a 13 Listiny základních práv a svobod. Ve vztahu k zaměstnavateli se pak jedná primárně o článek 11 Listiny základních práv a svobod. Spolu s ustanoveními Ústavního pořádku, s ohledem na koncept právní úpravy na ochranu osobních údajů, která primárně vychází z práva Evropské unie, je třeba, půjde-li o zpracování osobních údajů, vycházet i z pramenů evropského práva; v základu se na úrovni primárního práva (krom jiného v pozici interpretačního cíle) jedná o článek 8 Listiny základních práv Evropské unie, dále o článek 16 Smlouvy o fungování Evropské unie a na úrovni pramenů sekundárního práva se do 25. května 2018 jedná o směrnici Evropské unie 95/46/ES, která je transponována prostřednictvím zákona č. 101/2000 Sb., a od 25. května 2018 o přímo aplikovatelné Obecné nařízení o ochraně osobních údajů.¹⁶

Dispozice s pracovními a výrobními prostředky (ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce)

Základní pracovněprávní vztah je synallagmatickým, věřitelsko-dlužnickým vztahem, jehož základní obsah (ustanovení § 38 Zákoníku práce) je definován závazkem zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (ustanovení § 34b Zákoníku práce) v rozsahu ujednaného pracovního úvazku (vyjma konta pracovní doby) a za odvedenou práci zaměstnanci platit pracovněprávní odměnu. Pro výkon práce zaměstnavatel musí zaměstnanci vytvářet potřebné (uspokojivé) pracovní podmínky. Z druhé strany je zde v základu závazek zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy osobně konat v rozvržené týdenní pracovní době. Pro práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí uvedené přiměřeně jejich povaze.

Právě naznačenému schématu spolu s maximou formulovanou článkem 11 Listiny základních práv a svobod odpovídá příkaz vyjádřený ustanovením § 316 odst. 1 Zákoníku práce, dle něž zaměstnanci nesmějí

¹⁵ Ve vztahu k právu na soukromí a informační seburčení viz zejména Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 24/10.

¹⁶ Stranou nelze nechat ani širší evropský kontext, konkrétně článek 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky ani výpočetní techniku nebo telekomunikační zařízení, které jim byly zaměstnavatelem k výkonu práce svěřeny či poskytnuty. V odkazovaném ustanovení se nepřesně hovoří „o prostředcích či výpočetní nebo telekomunikační technice zaměstnavatele“. Vlastnictví pracovních prostředků a tak dále, které zaměstnavatel zaměstnanci k výkonu práce svěří či poskytne, není podstatné; mohou být ve vlastnictví zaměstnavatele, stejně tak ale je může mít zaměstnavatel v nájmu nebo mohou být předmětem výpůjčky a tak podobně. Podstatné je pouze to, že se nejedná o prostředky zaměstnance; pokud jde o prostředky zaměstnance, pak je rozhodné, zda mají být pro tu chvíli se svolením zaměstnavatele užity k výkonu práce, tedy, zda zaměstnavatel pro tu chvíli nese náklady na jejich užití. Ostatně, ani pojem „*prostředky telekomunikační techniky* či *výpočetní techniky*“ není přesný, neboť krom zařízení samotných jde (a mnohdy primárně, a zejména) i o související služby (kupříkladu mobilní data, náklady na telekomunikační provoz), které jsou zaměstnavatelem placeny.

Příkaz vyjádřený první větou ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce je *de facto* nadbytečný, neboť shodné plyne z povahy věci i z podstaty vlastnického práva a práva na ochranu majetku; ochrana vlastnictví a majetku je v této poloze míněna nikoli jen jako ochrana věcí, se kterými zaměstnanec nakládá, neboť ty, jak již bylo řečeno, nemusí být ve vlastnictví zaměstnavatele, nýbrž i jako ochrana vlastnictví a majetku zaměstnavatele v širším smyslu (i náklady na dispozice s těmito věcmi, byť by nebyly ve vlastnictví zaměstnavatele, by v konečném důsledku nesl zaměstnavatel; bez významu ve zmíněné souvislosti není ani to, zda by k dispozicím pro osobní potřebu docházelo v pracovní době nebo mimo ni). Uvedené platí pro prostředky zaměstnance používané k výkonu práce se souhlasem zaměstnavatele přiměřeně.

Platí tedy, že zaměstnanec smí pracovní nebo výrobní prostředky, prostředky telekomunikační nebo výpočetní techniky či jakékoli jiné věci (včetně s nimi související služby), které mu byly zaměstnavatelem svěřeny či propůjčeny k výkonu práce, využívat, nedohodnou-li se nebo nebude-li zaměstnavatelem určeno jinak, nebo nerozhodne-li zaměstnavatel jinak (a zaměstnanec dané rozhodnutí zaměstnavatele akceptuje), výlučně k plnění pracovního závazku.¹⁷ Uvedené z povahy věci nic nemění na tom, co uvádí ustanovení § 1037 a § 1038 Občanského zákoníku, tedy na

¹⁷ Srovnej rovněž Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

právu zaměstnance ve stavu nouze nebo v naléhavém veřejném zájmu (primárně za plnou peněžitou náhradu odpovídající míře, ve které byl majetek zaměstnavatele dotčen) na nezbytnou dobu a v nezbytné míře použít cizí věc, pokud účelu není možné dosáhnout jinak. Právní vztah, který v tomto případě vznikne, má však povahu občanskoprávní, a nikoli pracovněprávní.

Příklad: Zaměstnanec má od zaměstnavatele svěřen výlučně k plnění pracovních úkolů mobilní telefon s připojením k internetu. Cena za datové služby činí 50 haléřů za 1 MB. Hlasové služby jsou neomezené – paušální částka činí 500 CZK/měsíčně. Vedle toho má zaměstnanec výlučně k plnění pracovních úkolů svěřen osobní automobil.

Zaměstnanec využije mimo pracovní dobu mobilní telefon k prohlížení internetu pro soukromé účely. Při této příležitosti shlédne několik videí. Celkový datový přenos užití mobilního telefonu pro soukromé účely bude činit 500 MB. Vedle toho zaměstnanec uskuteční mimo pracovní dobu několik soukromých hovorů v celkové délce 30 minut. Konečně, zaměstnanec mimo pracovní dobu realizuje cestu na chatu a zpět služebním vozem, přičemž celkem ujede 300 km; pohonné hmoty si zaměstnanec platí sám.

Důsledky počínání zaměstnance jsou následující:

Ve všech případech se jedná o porušení pracovní kázně (porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), které, jelikož je zaměstnancem zaviněno, zakládá jeho odpovědnost, tedy povinnost snést nepříznivé právní důsledky. Krom jiného může zaměstnavatel na základě tohoto jednání zaměstnance vůči zaměstnanci učinit jednání (právní či faktické – dle závažnosti) směřující ke skončení pracovního poměru (okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, písemné upozornění na porušení pracovní kázně a na možnost výpovědi z pracovního poměru). Současně zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá za způsobené škody. Zde budou škodu představovat primárně náklady na datový přenos, tj. 250 CZK za mobilní data, dále opotřebování služebního vozu. Spolu s tím bude zaměstnavateli vůči zaměstnanci svědčit právo na vydání bezdůvodného obohacení za užití mobilního telefonu; v důsledku volání škoda nevzniká (vyjma opotřebení přístroje, které však bude zanedbatelné), jelikož je volání neomezené. Stejně by bylo možné uvažovat o nárocích z titulu bezdůvodného obohacení, jde-li o užití vozu k soukromým účelům, neboť tímto zaměstnanec, krom jiného, ušetřil peněžní prostředky, které by musel jinak vynaložit na cestu či přepravu věcí, které služebním vozem převážel, a tak podobně.

O jinou situaci by se jednalo například tehdy, pokud by zaměstnanec, který směl zaparkovat služební vozidlo před svým domem, jelikož ráno měl jet na pracovní cestu, musel v noci odvést své dítě do nemocnice k akutnímu lékařskému zákroku. V tomto případě by se jednalo o občanskoprávní vztah a postupovalo by se podle ustanovení § 1037 a § 1038 Občanského zákoníku.

Nelze se ztotožnit s občasně, v rámci odborné veřejnosti prezentovanými názory, že zaměstnavatelé musí do jisté míry tolerovat, vyřizuje-li si zaměstnanec na pracovišti a v pracovní době za použití pracovních prostředků zaměstnavatele soukromé záležitosti. Takové závěry nelze dovodovat ani z rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva¹⁸ či Soudního dvoru Evropské unie k otázce soukromí zaměstnance na pracovišti. Z těchto rozhodnutí vyplývá pouze to, že zaměstnanci svědčí právo na ochranu soukromí i na pracovišti (jako konkrétním místě) mimo dobu, kdy vykonává práci, stejně tak jako v době, kdy práci koná; i pokladní v supermarketu, která celou svou směnu sedí za kasou, má i přes místo, kde se nachází, a práci, kterou vykonává, právo na určitou míru soukromí (pro žádné účely nebude třeba prostřednictvím záznamů z kamerového systému zjišťovat, zda a kolikrát si během směny učešala vlasy či se napila). Z uvedených rozhodnutí však nelze dovodit, že by zaměstnanci svědčilo (v jakémkoli rozsahu) právo na placené pracovní volno k vyřízení soukromých záležitostí, včetně užití (cizích) pracovních prostředků k těmto účelům (to nic nemění na shora uvedeném k ustanovení § 1037 a § 1038 Občanského zákoníku – mimořádná situace může být v kontextu právní úpravy pracovněprávních vztahů překážkou v práci, placenou či neplacenou, avšak ani fakt, že se jedná o překážku v práci, nezakládá právo na volné a bezplatné užití prostředků zaměstnavatele). Obrazně řečeno, soustružník si bez souhlasu zaměstnavatele v pracovní době a ani mimo ní na soustruhu, který obsluhuje, nic pro osobní potřebu vysoustružit nemůže. Tesař si nemůže za použití materiálu a pracovních prostředků zaměstnavatele ničeho mimo výkon práce vytesat. Pouze odlišná povaha vykonávané práce nemůže daný základní princip změnit. Není možné ani to, aby si manažer, který má mobilní telefon svěřen výlučně k plnění pracovních úkolů, jeho prostřednictvím vyřizoval soukromé záležitosti na náklady zaměstnavatele, pokud s tím zaměstnavatel nevyloví souhlas. Učiní-li tak, zakládá svou odpovědnost a, krom jiného, odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu tím vznikla. Bude tedy povi-

¹⁸ Blíže viz například Niemietz v. Německo, stížnost 13710/88, Klass a ostatní v. Německo, stížnost 5029/71, nebo Malone v. Spojené království, stížnost č. 8691/79.

nen uhradit primárně náklady na realizaci předmětného hovoru. Pokud by snad šlo o tarif s neomezenou možností volání, svědčí zaměstnavatelé vůči zaměstnanci, mimo jiné, právo z bezdůvodného obohacení. Stejně bude platit například pro využívání připojení k internetu a tak podobně.

Uvedené v předešlém odstavci však nic nemění na tom, že pokud zaměstnavatel ví, že zaměstnanci užívají pracovní prostředky (například počítače nebo mobilní telefony) v určitém rozsahu k mimopracovním aktivitám, přičemž tato praxe je ze strany zaměstnavatele bez výhrad dlouhodobě tolerována, není možné zaměstnance ať již stávajícího, který postupuje v mezích takové zavedené praxe a zvyklosti, případně nově nastupujícího, který bude jednat v mezích této zvyklosti, sankcionovat za jednání odpovídající takové zavedené praxi. Zavedená praxe však nezabývá zaměstnavatele práva do budoucna nastavit pravidla odlišně od zavedeného úzu; negativní důsledky lze vyvozovat jen vůči těm jednáním, které odpovídají dřívějšímu zavedenému úzu a které jsou v rozporu se zaměstnavatelem později stanovenými pravidly, k nimž došlo až po změně pravidel zaměstnavatelem. Uvedené závěry staví, mimo jiné, na skutečnosti, že zákon pro souhlas zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce nepředepisuje žádnou formu, to znamená, že jeho souhlas může být i konkludentní. Vedle toho nic (z jistého hlediska vyjma limitů položených dobrými mravy) nebrání zaměstnavateli předchozí souhlas odvolat; souhlas může být dán i na dobu určitou. Situace by z povahy věci byla částečně odlišná, bylo-li by právo zaměstnance založeno dvou, a nikoli jednostranným právním jednáním.

Svolení k užívání prostředků k mimopracovním účelům, konečně, samo o sobě nijak nesouvisí s právem zaměstnavatele žádat si odpovídající náhradu za jejich užití; práva na náhradu se, nicméně, může zaměstnavatel vzdát, a to i předem.

Kontrola nakládání s pracovními a výrobními prostředky (ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce)

Z hlediska ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce je zásadní věta druhá. Jak správně konstatoval i Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, v rozhodnutí, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel zaměstnanci umožní využívat pracovní a výrobní prostředky pro soukromé účely, zaměstnavatel omezen není. Právě opačně však platí o možnosti kontrolovat, zda zaměstnanec zákaz využívání pracovních a výrobních prostředků pro jiné než pracovní účely dodržuje, respektive zda nepřekračuje dovolený rozsah užívání.

Zmocnění zaměstnavatele ke kontrole je v návaznosti na článek 4 Listiny základních práv a svobod třeba vyložit v souladu s principem nezbytnosti tak, že zásah do chráněných zájmů zaměstnance je možný při splnění zákonem předepsaných podmínek (viz níže); musí však být proveden jen v nezbytně nutném rozsahu. Uvedené k principu přiměřenosti u ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce níže platí obdobně i zde – pojem „*přiměřeným způsobem*“ *de facto* odkazuje na skutečnost, že legálnost kontroly závisí od toho, zda zaměstnavatelův záměr a zvolený způsob jeho provedení s ohledem ke všem okolnostem (zvolený způsob a prostředky kontroly, povaha a závažnost kontrolovaných pracovněprávních povinností, závažnost chráněných zájmů na straně zaměstnance, zejména míra soukromí zaměstnance, existence jiných prostředků umožňujících rovněž naplnit sledovaný účel, a tak podobně) je vhodným, nutným a přiměřeným prostředkem k dosažení účelu.

V uvedené souvislosti Nejvyšší soud České republiky v odkazovaném rozhodnutí, mimo jiné, uvádí: „*Kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti a podobně), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“.* Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „*přiměřeným způsobem*“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vyznačil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlídlne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance a podobně. Předmětem kontroly, samozřejmě, může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlídnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel nečinil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za „*přiměřenou*“, a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle ustanovení § 316 odst. 1 věty druhé Zákoníku práce). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměst-

navatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.“

V kontextu ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce je ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce třeba rozumět následovně: výlučně podle ustanovení § 316 odst. 1 se postupuje, je-li pravděpodobné (až *de facto* jisté), že nemůže dojít k narušení soukromí zaměstnance, bez ohledu na zvolený prostředek kontroly; dále se výlučně podle tohoto ustanovení postupuje, i kdyby docházelo k zásahu do soukromí zaměstnance, je-li zvolená jiná forma kontroly nežli ta, kterou vypočítává ustanovení § 316 odst. 2 (sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů, kontrola elektronické pošty nebo kontrola listovních zásilek adresovaných zaměstnanci) – příkladem může být nahlédnutí do knihy jízd služebního vozu či jiná nahodilá kontrola realizovaná v reálném čase, jde-li o *ad hoc* případy. V ostatních případech se použije ustanovení § 316 odst. 1 ve spojení s ustanovením § 316 odst. 2 a 3 Zákoníku práce (viz níže).

Bude-li prostřednictvím zvoleného prostředku kontroly docházet ke zpracování osobních údajů zaměstnance, ve vztahu k němuž bude kontrola prováděna, uplatní se zde spolu s právní úpravou obsaženou v ustanovení § 316 Zákoníku práce ještě i právní úprava na ochranu osobních údajů, jak je obsažena v zákoně č. 101/2000 Sb., respektive jak plyne (od května 2018) z Obecného nařízení o ochraně osobních údajů; jde zejména o základní principy a povinnosti, jako jsou zákonný poklad (titul) pro zpracování osobních údajů, minimalizace zásahů do chráněných hodnot, s níž souvisí účelové omezení rozsahu zpracovávaných osobních údajů, omezená doba uchování vážící se na účel zpracování, přiměřené prostředky a způsob zpracování osobních údajů, informační povinnost vůči subjektu údajů/dotčenému zaměstnanci, povinnost zabezpečení zpracovávaných osobních údajů, povinnost respektu a zachování práv subjektu údajů/dotčeného zaměstnance, jde-li o právo na přístup k údajům (právo na námitku a podobně), či alespoň informace o zpracovávaných osobních údajích, a tak dále (ve vztahu k určitým typům kontroly nelze vyloučit ani oznamovací povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů). Poukázat lze také na ustanovení § 11 odst. 6 zákona č. 101/2000 Sb., respektive na článek 22 Obecného nařízení o ochraně osobních údajů, z nichž vyplývají limity k možnostem negativních rozhodnutí vůči subjektu údajů, které by se zakládaly výlučně na automatizovaném zpracování osobních údajů.

Právo zaměstnavatele kontrolovat nakládání se svěřeným pracovním nebo výrobním prostředkem se neomezuje na pracovní dobu. Z hlediska určení míry přiměřenosti kontroly je však třeba reflektovat, že mimo pracovní dobu svědčí zaměstnanci obecně větší míra soukromí (v dalším viz k právu na soukromí část *Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce – soukromí zaměstnance*).

Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce – působnost

Ustanovení § 316 odst. 2 a 3 Zákoníku práce specifikuje okolnosti, jimiž se podmiňuje právo kontroly zaměstnance ze strany zaměstnavatele, jejímž prostřednictvím dochází k zásahu do osobnostních práv zaměstnance, respektive do soukromí zaměstnance v širším smyslu slova; pojmy sledování a odposlech, s nimiž ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce operuje, je třeba vnímat v kontextu účelu, jímž je kontrola. Pro tento případ se pod pojem soukromí zahrnuje i důvěrnost přepravovaných zpráv a písemností.

Předmětné ustanovení dopadá pouze na ty případy, kdy není kontrola zaměstnavateli přímo či nepřímou uložena zákonem. Ustanovení se nepoužije, vyplývá-li povinnost nebo právo realizovat kterýkoli ze způsobů zásahu do soukromí, který je zmíněn v ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce, ze zvláštního právního předpisu. To však nevylučuje, opětovně, neplyne-li z tohoto zvláštního právního předpisu jinak, aplikaci obecné právní úpravy na ochranu osobních údajů, je-li zásah (kontrola) realizován prostřednictvím zpracování osobních údajů.

Ustanovení § 316 odst. 2 a 3 Zákoníku práce se vztahuje pouze na prostředky/způsoby kontroly, jimiž jsou otevřené sledování, skryté sledování, odposlech telefonických hovorů, záznam telefonických hovorů, kontrola (odchozí i příchozí) elektronické pošty a kontrola listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Ze slov odposlech a sledování lze dovodovat, že ustanovení dopadá i na kontrolu v reálném čase. Je třeba jej tudíž aplikovat například i na on-line kamerový systém instalovaný na pracovišti tak, že umožňuje kontrolu zaměstnance ve shora uvedeném smyslu, bude-li účelem užívat jej ke kontrole zaměstnance způsobem, který naplňuje definiční znaky sledování; sledováním se přitom rozumí delší dobu trvající nebo opakované systematické kontrolování zaměstnance prostřednictvím daného systému/prostředku (opačně, pokud bude on-line kamera určena primárně k jinému účelu a zaměstnavatel jejím pro-

střednictvím *ad hoc* zkontroluje zaměstnance, tj. způsobem neličícím se od běžné kontroly vedoucím zaměstnancem v místě pracoviště, komentované ustanovení na tyto případy dopadat nebude). Zvolený způsob či prostředek kontroly má význam z hlediska míry zásahu do soukromí kontrolovaného zaměstnance. Ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce by mělo být aplikováno jak v případech realizace účelu, jímž je ochrana majetku zaměstnavatele v užším smyslu slova, tj. ochrana prostředků ve smyslu ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce (viz shora), tak i na ostatní případy kontroly plnění pracovních povinností zaměstnance.

Kontrola podle ustanovení § 316 odst. 2 a 3 Zákoníku práce (primárně z hlediska účelu ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce) dopadá i na případy, kdy se zaměstnanec pohybuje na pracovišti nebo ve společných prostorách zaměstnavatele i mimo svou pracovní dobu. S ohledem na rozvoj a možnosti moderních technologií je ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce třeba číst ve vztahu k prostředkům výpočetní techniky, telefonickým hovorům, elektronické poště a jiným telekomunikačním či elektronickým prostředkům tak, že zaměstnavateli právo kontroly vůči zaměstnanci svědčí (při naplnění zákonných podmínek) i mimo pracovní dobu a pracoviště zaměstnavatele nebo jeho společné prostory, jde-li primárně o kontrolu plnění povinností ve smyslu ustanovení § 316 odst. 1 Zákoníku práce nebo plnění povinností obdobného charakteru – tato skutečnost (kontrola mimo pracovní dobu a pracoviště), nicméně, může mít důsledky ve vztahu k určení oprávněnosti kontroly, neboť může vést k zdůraznění chráněného zájmu na straně zaměstnance oproti situaci, kdy se zaměstnanec nachází na pracovišti.¹⁹

Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce – soukromí zaměstnance

Soukromí lze vnímat jako specifickou a variabilní veličinu, která se v nejobecnější rovině mění v závislosti na národu, podnebí, ale i společenském postavení, a zejména pak čase (toku času). Obsah uvedeného pojmu nelze restriktivně omezit pouze na oblast příbytku a prostor, kde člověk spí anebo bydlí, nýbrž je třeba jeho obsah chápat širěji a zahrnout do něj jak intimní prostor člověka, tak místa, kde se běžně zdržuje, nebo místa,

¹⁹ Pokud se jedná o pracoviště či společné prostory zaměstnavatele, kam dochází třetí osoby odlišné od zaměstnanců, je navíc třeba při hodnocení přiměřenosti přihlídnout k chráněným zájmům i těchto osob. I tyto osoby je třeba vnímat z hlediska právní úpravy na ochranu osobních údajů jako subjekty údajů, je-li kontrola realizována prostřednictvím zpracování osobních údajů.

kde může důvodně očekávat, že mu bude poskytnuta jistá míra diskretnosti ve smyslu, že nebude muset být zcela ve střehu a připraven plně hrát svou sociální roli. Soukromí lze v jistém smyslu tedy vnímat i jako prostorově a časově ohraničené prostředí, kde člověk může (byť po omezenou dobu a třeba jen částečně) přestat hrát své sociální role, případně svou roli změnit. Jeho míra je pak určena souvztažností osoby a konkrétního místa, respektive vztahem osoby k tomuto místu a časovou určeností. Jedná se tedy o „*neostřý*“ pojem. Právo na soukromí je fakticky svazkem dílčích práv; v dané souvislosti se hovoří rovněž také o tzv. právu soudním – tj. jak samotný pojem, tak obsah práva jsou tvořeny až judikaturou soudů ve vztahu ke konkrétnímu případu.

V uvedené souvislosti lze k pojmu soukromých prostor, mimo jiné, citovat z Rozhodnutí Městského soudu v Brně sp. zn. 7 Ca 204/2005, s. 3: „*I prostory mimo obydlí se považují za soukromé prostory*“ – zde je odkázáno na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva, který dospěl k závěru, že soukromí nelze limitovat pouze na vnitřní okruh, v němž jednotlivec může žít svůj soukromý život podle svých představ. Evropský soud pro lidská práva se k obsahu pojmu soukromí vyslovil v souladu s právé uvedeným tak, že je třeba „*soukromím člověka rozumět právo každého člověka na vytváření a rozvíjení vztahu s dalšími lidskými bytostmi, a to i na pracovišti*“ (viz Niemietz v. Německo z roku 1992, Evropský soud pro lidská práva, stížnost č. 13710/88); takový závěr je v kontextu skutečnosti, že člověk (primárně při pracovním úvazku na stanovenou týdenní pracovní dobu) tráví větší část aktivního času během dne na pracovišti, racionální. Vedle toho Úřad pro ochranu osobních údajů (Úřad pro ochranu osobních údajů, Stanovisko č. 6/2009 Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů) definuje pojem soukromí jako „*osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce; součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.*“²⁰

K míře soukromí zaměstnance na pracovišti, a stejně tak i ve vztahu ke komentovanému ustanovení lze dále poukázat na výrok Nejvyššího správního soudu České republiky ve věci sp. zn. 5 As 158/2012: „*Ustanovení § 316 Zákoníku práce se zabývá jednak ochranou majetku zaměstnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je*

²⁰ K právu na soukromí, a zejména pak ke konceptu práva na informační sebeurčení pak dále viz zejména Nález Ústavního soudu České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 24/10.

u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srovnej § 2 odst. 1 Zákoníku práce). Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (srovnej § 301 písm. d) Zákoníku práce). Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 316 odst. 1 větě první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení. Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu výslovně zakládá věta druhá téhož ustanovení. Zaměstnavatel je oprávněn dodržování této povinnosti kontrolovat. Kontrola zaměstnavatele však musí být přiměřená cíli a musí narušovat soukromí zaměstnance jen v rozsahu, který je nezbytný k výkonu práce, případně k ochraně majetku zaměstnavatele. Monitoring zaměstnance je možný pouze na základě předchozího oznámení a jen tam, kde je to nezbytné k ochraně zdraví osob nebo majetku zaměstnavatele. Monitoring musí být směřován na majetek zaměstnavatele, nikoliv na osobu zaměstnance (nasměrování kamer) a musí být prováděn na pracovišti, nikoliv na místech určených k hygieně nebo k odpočinku zaměstnance. Předmětem informace zaměstnanci před započítím monitoringu je rovněž rozsah a způsob provádění kontroly.“

Narušování soukromí zaměstnance způsobu kontroly podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce – závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a kontrola

S ohledem na chráněné hodnoty na straně zaměstnance, zejména s ohledem na jeho právo na soukromí, na ochranu osobních údajů a listovní tajemství, vyžaduje vznik oprávnění zaměstnavatele zaměstnance kontrolovat ve smyslu komentovaného ustanovení naplnění podmínky *závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele*. Pojem „závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“ má zde fakticky shodné důsledky a *de facto* se překrývá pro případy, kdy jde o zpracování osobních údajů, s ustanovením § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., respektive článku 6 odst. 1 písm. f) Obecného nařízení

ní o ochraně osobních údajů a má tedy i shodné aplikační důsledky (viz níže); pokud by mělo narušování soukromí povahu zpracování osobních údajů, musí být vedle úpravy obsažené v Zákoníku práce respektována i právní úprava na ochranu osobních údajů, přičemž při naplnění podmínek podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce by měly být současně splněny předpoklady (právní titul) podle ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., respektive článku 6 odst. 1 písm. f) Obecného nařízení o ochraně osobních údajů, tj. k řešení by byly primárně ostatní zákonné povinnosti, tedy zejména povinnosti vážící se na minimalizaci zásahu do chráněných hodnot (soukromí a ochrany osobních údajů).

Aby bylo možné ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce rozumně aplikovat, je třeba rozlišovat činnost zaměstnavatele v širším smyslu, jíž se rozumí základní zaměření činnosti zaměstnavatele, a činnost zaměstnavatele v užším smyslu. Činností v širokém smyslu bude typicky předmět činnosti zaměstnavatele, jak bude zapsán ve veřejném rejstříku, tj. například tedy „*velkoobchod, realitní činnost,*“ a tak podobně. Činností zaměstnavatele v užším smyslu se pak míní dílčí činnosti realizované u zaměstnavatele, jejichž prostřednictvím se zajišťuje naplnění činnosti zaměstnavatele v širokém smyslu. Může se jednat například o „*vedení účetnictví, spravování skladových zásob, prodej zboží,*“ a tak podobně. Smyslu a účelu právní úpravy odpovídá vymezení daného pojmu, které následovalo druhé v pořadí, tedy předmět činnosti v užším smyslu. Byl-li by pojem užít v širokém smyslu, vedlo by to k nedůvodné restrikcí hypotézy právní normy. V kontextu podmínky zvláštní povahy činnosti (v užším smyslu slova) je třeba hodnotit i uvažované způsoby kontroly; zvolený způsob kontroly musí respektovat princip minimalizace zásahu do chráněných hodnot, respektive princip proporcionality.

Pojmu *závažný důvod* v rámci vymezení zákonné podmínky je nutné rozumět tak, že i když se jedná o zvláštní povahu činnosti, musí z hlediska testu přiměřenosti (viz například Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 4/94) zájem zaměstnavatele převážit nad chráněnými zájmy (soukromím) na straně zaměstnance, přičemž v rámci vážení bude třeba hodnotit i kritérium potřebnosti a vhodnosti. Respektován musí být také princip nezbytnosti. Při uvažování o zvoleném způsobu kontroly je z hlediska jednotlivých dílčích kritérií testu přiměřenosti (vhodnost, nutnost, přiměřenost) třeba posoudit zvolený prostředek a způsob kontroly jako celek. Kontrola tedy bude možná jedině tehdy, bude-li zvolený prostředek způsobilý k dosažení sledovaného účelu a nebude-li možné realizovat sledovaný účel jinak, nebude-li zde jiný, objektivně srovnatelný le-

gální prostředek, který by stejně dobře nebo lépe umožňoval dosáhnout sledovaného účelu při stejném nebo menším zásahu do chráněných hodnot; to vše za současného splnění podmínky maximálního zachování všech dotčených zájmů (minimalizace zásahu do osobnostních práv zaměstnance).

Příklad: Bude-li jako prostředek kontroly zvolen kamerový systém se záznamem, musí být hodnocen z hlediska způsobilosti dosažení sledovaného účelu, i pokud jde o dobu uchování záznamu a orientaci kamerového systému (zabírané prostory), a tak dále. Přihlédnuto musí být k tomu, zda v objektu není jiný vstup umožňující nepozorovaný odchod a tak podobně. Musí být tedy zohledněny všechny parametry související s tím, zda lze naplnit sledovaný účel, zda zde není jiný, objektivně srovnatelný prostředek, který by při menším zásahu do chráněných hodnot (soukromí a práva na ochranu osobních údajů) umožňoval stejně dobře nebo lépe naplnit sledovaný účel.

Ve vztahu k právě uvedenému lze odkázat na (byť formulačně částečně nepřesné, nicméně, v principu správné) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ve věci 5 As 158/2012: „K instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy, pokud už veškeré méně invazivní prostředky selhaly anebo by nebyly schopny naplnit vytyčený účel, který je sledován. Je zcela nepochybné, že kamerový systém ve srovnání s jinými prostředky (například personálními, mechanickými), které mohou dosáhnout naplnění účelů žadatelem sledovaných, zasahuje základní lidská práva, a to právo na soukromí a na soukromý rodinný život, která jsou garantována článkem 10 Listiny základních práv a svobod a v článku 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, a tudíž i do lidské důstojnosti, z které tato práva vyplývají.“ V zmíněné souvislosti lze taktéž odkázat na Pracovní dokument č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování Pracovní skupiny zřízené podle článku 29 Směrnice 95/46/ES (WP 29).

Není možné sumarizovat, u jakých činností bude splněna podmínka závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, neboť naplnění dané podmínky bude třeba vždy *ad hoc* zkoumat prostřednictvím testu přiměřenosti. Za určitých okolností se může jednat o činnost vrcholového manažera, který disponuje širokými rozhodovacími kompetencemi ve vztahu k majetku zaměstnavatele a dispozičními právy k bankovním účtům, stejně tak jako o zaměstnance ve výrobě, kte-

rý má přístup k jádru obchodního tajemství (originální receptuře a tak dále) zaměstnavatele. Podobně může být předmětná podmínka naplněna u každého zaměstnance, kterému byl svěřen služební vůz pouze k plnění pracovních úkolů a u nějž je zavedeno GPS sledování; předpokladem je, že nebude za relevantní považován shora naznačený restriktivní výklad ustanovení § 316 odst. 2 Zákonníku práce, jde-li o prostorové omezení.

Od závažnosti dotčených zájmů a míry, ve které budou nebo mohou být dotčeny, se bude dále odvíjet i to, zda bude zaměstnavateli svědčit právo na otevřené nebo skryté sledování nebo na jiné narušování soukromí zaměstnance (otevřené nebo skryté sledování obsahu přepravovaných zpráv). Skryté sledování je z hlediska intenzity zásahu do soukromí zaměstnance invazivnější a působí závažnější následky. Ke vzniku práva na skryté sledování tak bude za jinak stejných okolností třeba větší závažnosti nebo většího ohrožení zájmu, který zde bude v opozici primárně proti právu na soukromí na straně zaměstnance; ke skrytému sledování by mělo být přistoupeno jen výjimečně. S ohledem na prostředky moderní techniky může spočívat odlišnost otevřeného a skrytého sledování pouze v tom, zda bylo sledování vůči zaměstnanci deklarováno – uvedené platí například ve vztahu k softwarovým prostředkům sledování, neboť tyto prostředky zpravidla běžný uživatel zařízení není s to odhalit. V těchto případech, bude-li zaměstnavatelem oznámeno, že ke sledování dochází, se bude jednat o sledování otevřené. Nebude-li zaměstnavatelem oznámeno, že ke sledování dochází, bude se jednat o sledování skryté.

Jen zcela výjimečně tedy bude právo zaměstnavatele podrobit zaměstnance sledování nebo jinému z uvedených způsobů kontroly podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákonníku práce dopadat na všechny společné prostory a všechny zaměstnance, respektive na všechny činnosti zaměstnavatele v užším smyslu slova. Stejně platí i o prostředcích sledování a jiného narušování soukromí. Zmíněné právo bude možné realizovat vždy spíše *ad hoc*, jen jednotlivými nezbytnými prostředky a způsoby, vůči omezené skupině zaměstnanců a v omezených prostorech a rozsahu. Navíc, zkoumání naplnění zákonných podmínek se nevyčerpává momentem zavedení systému/opatření. Jde o trvalé požadavky.

Účel kontroly plnění pracovních úkolů ze strany dotyčného zaměstnance zde zpravidla nebude osamocen, právě naopak – ve většině případů bude doprovázen obecným účelem ochrany majetku nebo života a zdraví. Vedle toho může zjevně existovat i situace, kdy primárním úče-

lem zaměstnavatele není podrobit zaměstnance sledování/kontrolě či jinak narušovat jeho soukromí, nýbrž kupříkladu pouze v obecné rovině chránit majetek – svěřené vozidlo a tak podobně. Z hlediska právní regulace by se na případ, kdy zde není vůbec účel podrobit zaměstnance sledování za účelem kontroly nakládání se svěřenými pracovními nebo výrobními prostředky a ani z hlediska dodržování pracovněprávních povinností, včetně například povinnosti mlčenlivosti, aplikovala (bude-li docházet ke zpracování osobních údajů) výlučně právní úprava na ochranu osobních údajů (docházelo-li by ke zpracování osobních údajů) spolu s obecnou právní úpravou pracovněprávních vztahů, nikoli však ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce.

Informování zaměstnance (ustanovení § 316 odst. 3 Zákoníku práce)

Dle ustanovení § 316 odst. 3 Zákoníku práce, jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění. Zaměstnavatel musí informační povinnost splnit v případě otevřené kontroly před zahájením její realizace. V případě skryté kontroly musí zaměstnavatel informační povinnost splnit v plném rozsahu bezprostředně po jejím skončení; v obecné rovině by měl zaměstnavatel možnou kontrolu deklarovat alespoň rámcově předem.

Ke splnění informační povinnosti není předepsána žádná konkrétní forma. Lze ji tudíž splnit jakoukoli vhodnou formou (ústní, písemnou, elektronickou poštou, vnitřním předpisem), jež umožňuje přímé informování; přímým informováním se rozumí adresné předání informace zaměstnanci, tedy poskytování informace kanálem, s nímž se zaměstnanec seznámit musí, jako je řádně vyhlášený a přijatý vnitřní předpis, nebo kanálem, jímž zaměstnavatel zaměstnance sám přímo informuje (ústní sdělení, písemné sdělení, zpráva elektronické pošty).

Z hlediska obsahu informace je třeba zaměstnanci sdělit rozsah kontroly (označení pracovních povinností, které budou kontrolovány, včetně například činností, které budou kontrolovány, a období, kdy bude kontrola probíhat, případně označení sledovaných prostor) a způsoby jejího provádění (například kamerový systém, měření konektivity k internetu, a tak podobně).

Pro případy, kdy bude docházet ke zpracování osobních údajů, bude třeba spolu s právní úpravou ustanovení § 316 odst. 3 Zákonníku práce současně aplikovat ještě i právní úpravu obsaženou v obecné právní úpravě na ochranu osobních údajů, tj. zejména v ustanovení § 11, § 12 a § 21 zákona č. 101/2000 Sb., respektive (do května 2018) v článku 13 a násl. Obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Narušení listovního tajemství (ustanovení § 316 odst. 2 a 3 Zákonníku práce)

Vedle uvedeného v části *Kontrola nakládání s pracovními a výrobními prostředky (ustanovení § 316 odst. 1 Zákonníku práce)* až části *Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle ustanovení § 316 odst. 2 Zákonníku práce – soukromí zaměstnance* lze k právu na narušení listovního tajemství doplnit následující: i ve vztahu ke kontrole obsahu zpráv a písemností, včetně zpráv elektronické pošty či dopisů doručovaných zaměstnanci k zaměstnavateli či odesílaných zaměstnancem od zaměstnavatele, platí zásada minimalizace zásahu do chráněných hodnot. Zaměstnavatel tudíž smí obsah těchto zpráv narušit (zprávu otevřít a číst) pouze tehdy, lze-li se s ohledem na okolnosti domnívat, že je splněna podmínka závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele – na to, zda zaměstnavatel smí integritu písemnosti (zprávy) narušit, zaměstnavatel usuzuje z identifikačních znaků, jako jsou odesílatel, příjemce, po otevření pak oslovení. Úřadem pro ochranu osobních údajů ve Stanovisku č. 2/2009 (ve znění z února 2009) nepřesné rozlišování mezi soukromou a úřední adresou elektronické pošty může mít pouze dílčí význam, a to právě ve vztahu k identifikačním znakům a k rozlišení povahy zprávy, když u adresy elektronické pošty počínající například jménem a příjmením zaměstnance s následnou doménou zaměstnavatele bude za jinak stejných okolností důvodněji předpokládat, že doručovaná zpráva může vedle pracovní komunikace obsahovat i sdělení soukromé povahy, nežli v případě obecné adresy elektronické pošty,²¹ byť by taková zpráva začínala shodným oslovením dotyčného zaměstnance.

Ověřování, zda jsou zákonem předepsané podmínky splněny, se nemezuje pouze na moment prvotního rozhodnutí, zda integritu písemnosti (zprávy) narušit a počít se seznamovat s jejím obsahem. Jedná se o trvalý požadavek. Zaměstnavatel musí tento aspekt zkoumat průběžně,

²¹ Například info@dománazaměstnavatele.cz.

příčemž v momentě, kdy z obsahu zprávy bude zřejmé, že se nejedná (zcela nebo alespoň v dané části) o informaci vztahující se k pracovně-právnímu vztahu zaměstnance, je povinností zaměstnavatele čtení zprávy ukončit.




Bude-li zaměstnanci na pracoviště doručena soukromá zpráva, ať jakoukoli cestou, je zaměstnavatel povinen ji zaměstnanci vydat, není však povinen nést náklady na její vydání, tj. pokud by se jednalo například o listovní zásilku a nedohodne-li se se zaměstnancem jinak, postačí, umožní-li zaměstnanci její vyzvednutí (například pokud by byl zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, není povinen mu ji na svoje náklady zaslat do místa, kde pobývá v době dočasné pracovní neschopnosti – buďto náklady ponese zaměstnanec, nebo zaměstnavatel pouze připraví písemnost k vyzvednutí; je však, samozřejmě, možná i jiná dohoda).

Samo doručení zprávy elektronické pošty nebo listovní zásilky určené zaměstnanci k zaměstnavateli nemůže být porušením pracovní kázně. O takovém závěru lze uvažovat pouze tehdy, pokud by jej zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele zaviněně vyvolal a zatížil tím zaměstnavatele.

I přes shora uvedené a výslovnou dikci zákonné právní úpravy lze v kontextu ustanovení § 2 Občanského zákoníku, základního vymezení obsahu pracovního závazku (ustanovení § 38 Zákoníku práce), a zejména pak v momentě, kdy platí pouze obecný příkaz podle ustanovení § 316 odst. 1 věty první Zákoníku práce, tedy kdy nebyl dán souhlas s užíváním pracovních a výrobních prostředků pro jiné než pracovní účely, usuzovat, že zaměstnavateli svědčí právo otevřít a číst zprávu primárně adresovanou zaměstnanci i vždy tehdy, pokud se lze z okolností domnívat, že by v důsledku prodlení mohl dojít újmy zájem zaměstnavatele. Například když je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, odjel na dovolenou, a tak podobně. Uvedené však nic nemění na tom, že by se měl zaměstnavatel v maximální možné míře snažit vyvarovat případům, kdy bude třeba takovým způsobem postupovat – zejména v případě elektronické pošty se nabízí nastavit automatickou odpověď, která odesílateli sdělí, na jakou jinou adresu elektronické pošty se má obrátit, potřebuje-li zaměstnavatele kontaktovat po dobu, kdy zaměstnanec, na kterého byla zpráva primárně směřována, není přítomen v práci (zpětná zpráva pro odesílatel nastavená zaměstnavatelem, nicméně, nesmí obsahovat jiné než nezbytné osobní údaje o zaměstnanci, jemuž byla zpráva původně určena – postačí tedy zpráva, že je nepřítomen a do kdy pravděpodobně,

nikoli však, z jakého důvodu, a tak podobně). Z povahy věci by měl zaměstnavatel zaměstnanci skutečnost, že bude nucen přistoupit do jeho pošty (ať již písemné, či elektronické), pokud je to možné, předem sdělit. Kupříkladu v momentě, kdy je se zaměstnancem skončen pracovní poměr a zaměstnavatel bude potřebovat přistoupit a ve větším rozsahu disponovat s pracovní poštou zaměstnance, aby tak ochránil své zájmy, měl by zaměstnavatel dát zaměstnanci dostatečný časový prostor, aby ze schránky odstranil zprávy soukromé povahy; z povahy věci však zaměstnavatel může učinit potřebná opatření k tomu, aby zaměstnanec nezneužil uvedené možnosti k odstranění i jiných než soukromých zpráv.

Příklad: Bude významný rozdíl, bude-li zaměstnanci na pracoviště doručen dopis:

-  *s označením zaměstnance jako adresáta i jeho pracovní pozicí u zaměstnavatele;*
-  *od odesílatele, který je právníčkou osobou či fyzickou osobou podnikající;*
-  *od fyzické osoby nebo bez zřejmého odesílatele, a to zaměstnanci označenému pouze jménem, a nikoli pracovní pozicí, navíc od kupříkladu nakladatele, o němž je zaměstnavateli známo, že zaměstnanec publikuje mimo výkon své práce pro zaměstnavatele odborné publikace, a s nímž zaměstnavatel nijak nespolupracuje.*

Pouze ve třetím z naznačených případů by měl mít zaměstnavatel důvodně za to, že se nejedná o pracovní komunikaci, a pouze v tomto případě, pokud zde není nějaký zcela zjevný důvod domnívat se opak, nesmí zaměstnavatel dopis otevřít.

Závěr

Z uvedeného se podává, že z ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce je možné dovodit relativně racionální pravidla regulující určité podstatné momenty vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Cesta, která vede k racionálním závěrům, je však příliš složitá. Pro běžného adresáta je tudíž, zejména schází-li relevantní judikatura, předmětná právní úprava nesrozumitelná a významně, zejména u zaměstnavatele, narušuje právní jistotu.

Pokud by stála otázka tak, zda revidovat znění ustanovení § 316 Zákoníku práce, pak stejně jako kupříkladu u právní úpravy osobního spisu (ustanovení § 312 Zákoníku práce), která je taktéž nešťastně formulována, zejména jde-li o zmocnění k nahlížení do osobního spisu (ustanovení

§ 312 odst. 2 Zákoníku práce), je odpověď jednoznačně ano. Revize však musí být uvážlivá a citelná, taková, která se vyhne kumulaci neurčitých pojmů a bude reflektovat i související oblasti (zejména právní úpravu na ochranu osobních údajů). Nabízí se přitom vyjít z dikce ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., respektive nyní možná lépe již z dikce článku 6 odst. 1 písm. f) Obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Závěrem lze doplnit, že pravidla zavedená ustanovením § 316 Zákoníku práce lze vnímat jako jedny z těch, o kterých se zmiňuje článek 88 Obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Před nabytím účinnosti Obecného nařízení o ochraně osobních údajů (25. května 2018) by tudíž bylo vhodné vypořádat se (oznámením vůči Komisi) s poměrem jmenovaného ustanovení k právní úpravě na ochranu osobních údajů, jak je obsažena v Obecném nařízení o ochraně osobních údajů, má-li daná právní úprava zůstat zachována; jak totiž vyplynulo ze shora připojeného výkladu, pro v podstatě totožné aplikační důsledky není ustanovení § 316 odst. 1 až 3 Zákoníku práce třeba.

Seznam bibliografických odkazů

- GERLOCH, A. *Teorie práva*. 6. aktualiz. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1.
- MORÁVEK, J. Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu?. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2010, roč. 19, č. 3, s. 3-8. ISSN 1801-6014.
- MORÁVEK, J. Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 Zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2017, roč. 25, č. 17, s. 573-581. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.
- MORÁVEK, J. Sledování zaměstnanců v kontextu novely Zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 6, s. 175. ISSN 1210-6410.

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1

Česká republika
moravek@prf.cuni.cz