

/ Nové trendy ve sledování zaměstnanců

Přiměřené zajištění práva na soukromí zaměstnanců v kontextu moderních technologií

4. ročník semináře Retail News – Vybavení prodejny

Marek Poloni

Alicante
Berlin
Bratislava
Brussels
Bucharest
Budapest
Dresden
Düsseldorf
Frankfurt/M.
Hamburg
London
Moscow
Munich
New York
Prague
Warsaw

noerr.com

13. listopad 2019

Noerr

/ Obsah

1

Právní rámec a jeho důsledky

2

Prostředky kontroly a sledování zaměstnanců

3

Audit kontrolních procesů

/ Právní rámec a jeho důsledky



/ Právní rámec



/ Právní rámec

§ 316 Zákoníku práce – Majetek zaměstnavatele; soukromí zaměstnance; nesouvisející informace

(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 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**.

(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**.

(4)

Zaměstnavatel **nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3**. Nesmí vyžadovat informace zejména o [...], což s výjimkami 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.

/ Právní rámec - důsledky

Kontrola dopadá:

- na **pracovně-právní vztah** (tj. zaměstnanec vykonává práci v pracovní době dle pracovní smlouvy).
- na zaměstnance v pracovním poměru / na základě dohody o pracích mimo pracovní poměr.
- **i na dodržování jiných povinností zaměstnance**, které mohou mít negativní vliv na majetek zaměstnavatele (např. nakládání se zbožím, kontrola dodržování pracovní doby, použití služebního auta).

Komu svědčí právo:

- **vlastnické (i např. leasing) právo zaměstnavatele x právo na soukromí zaměstnance.**
- limitace informací, které může zaměstnavatel získávat (§ 316 odst. 4).
- užití moderní techniky na kontrolu či **sledování je zpracování osobních údajů** (právo zaměstnance).
- důvěrnost přepravovaných zpráv a písemností (právo obou).
- zaměstnavatel **nemusí tolerovat užití zařízení na soukromé účely ani do přiměřené míry**, když to není již zavedenou praxí - ta může být měněna.

Příklad:

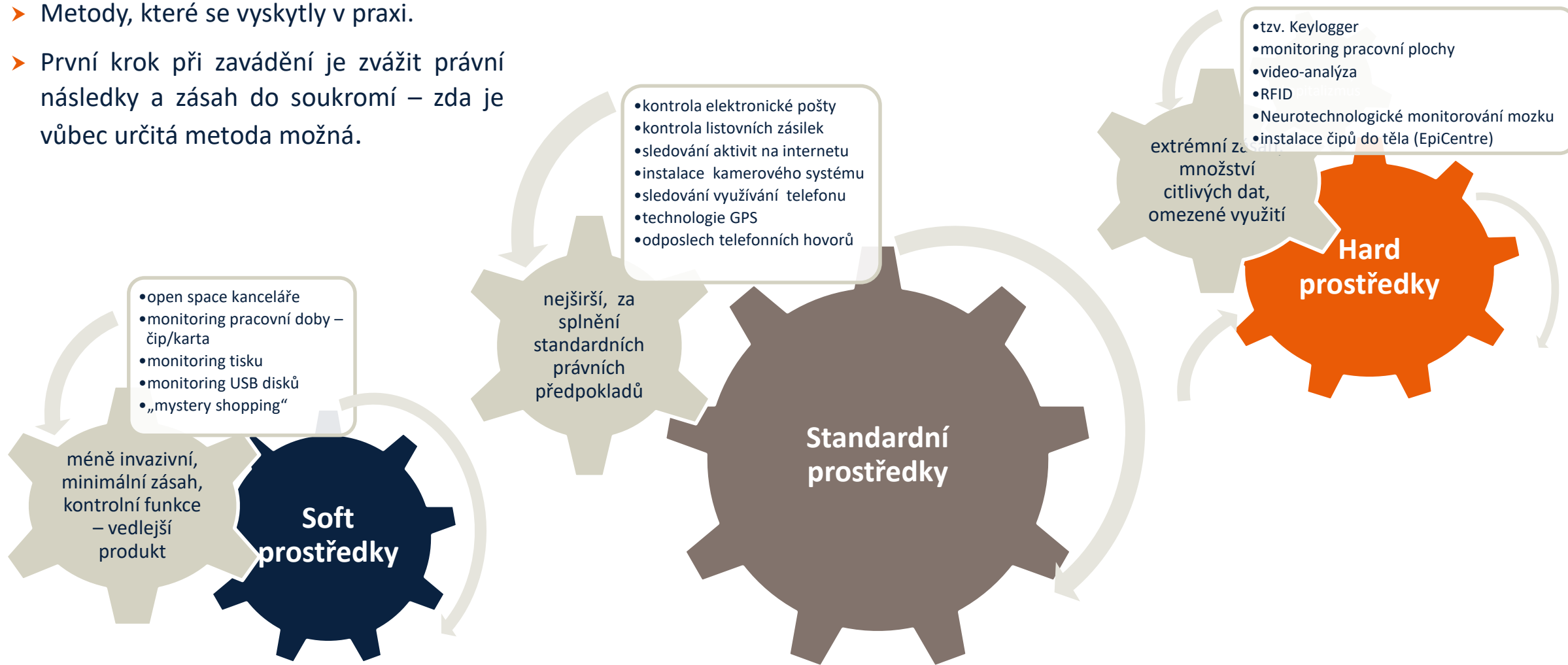
- Zaměstnanec použil mobilní telefon na soukromé volání a internet a jel služebním vozem 30 km na festival.
- **Důsledek:** upozornění na porušení pracovní kázně, zaměstnanec odpovídá za náklady na mobilní data a opotřebení vozidla, případně bezdůvodné obohacení (ušetřil náklady na přepravu, využil neomezený paušál).

/ Prostředky kontroly a sledování zaměstnanců



/ Prostředky kontroly

- Metody, které se vyskytly v praxi.
- První krok při zavádění je zvážit právní následky a zásah do soukromí – zda je vůbec určitá metoda možná.



/ Kontrola nakládání s pracovními a výrobními prostředky

- **Zaměstnavatel není omezen v rozhodnutí o zákazu použití pracovních zařízení k soukromým účelům.** Povolení / Nepovolení je významný faktor rozsahu kontroly.
- Zásah do soukromí zaměstnance kontrolou však jen přiměřeným způsobem a v rozsahu nutném pro výkon práce a pro ochranu majetku.
- Při kontrole je **potřeba dbát GDPR** – minimalizace zásahu, omezení zpracovávaných informací, přiměřené prostředky zpracování, nastavení procesů, možno i oznámit nebo dotázat ÚOOÚ apod.
- Zaměstnavatel může o zaměstnanci **shromažďovat jen osobní údaje související s kvalifikací a profesionálními zkušenostmi zaměstnance a údaje významné z hlediska práce**, kterou má zaměstnanec vykonávat.
- Kontrola se neomezuje na pracovní dobu. Avšak mimo pracovní dobu svědčí zaměstnanci obecně větší míra soukromí .
- **Monitoring** spíše na základě předchozího oznámení, a tam kde svědčí účelu – nemůže být nahodilý.
- Zaměstnanec má být informován před započítáním monitoringu i o rozsahu a způsobu kontroly monitorovaných dat/záznamu.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu:

„kontrola dodržování uvedeného zákazu nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. To se přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám [...]. Přitom soud patrně přihlédne 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 apod.“

/ Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly

Definice „soukromí“ zaměstnance

- **Soukromí nelze limitovat na vnitřní okruh**, v němž jednotlivec žije svůj soukromý život podle svých představ.
- Člověk při pracovním úvazku na týdenní pracovní dobu tráví větší část aktivního času během dne na pracovišti.
- Člověk je (i elektronicky) sociálně aktivní i na pracovišti a během pracovní doby, což je potřeba do jisté míry respektovat.

Časté chyby při implementaci

- nerozlišuje se **otevřené / skryté sledování – splnění informační povinnosti** před / po kontrole
- stejné sledování zaměstnanců a vrcholových manažerů
- absence protokolů zavedených procesů
- podmínky pro sledování se zkoumají jenom při zavedení, přitom jde o **trvalý** požadavek
- zvažování méně invazivních prostředků

Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a kontrola

Zvláštní povaha činnosti

- Nejedná se o vymezení činnosti zaměstnavatele zapsané v OR, ale o dílčí činnosti, které zaměstnanec u zaměstnavatele provádí.
- Musí být jenom **proporcionální** k prováděné kontrole.

Závažný důvod

- Vždy *ad hoc* individuální situaci.
- Musí být **přiměřený** k prováděné kontrole.
- Zájmy zaměstnavatele musí převážit nad soukromím zaměstnance. Např. soud hodnotí zvolený **způsob a prostředek jako celek**.
- **Balanční test** zohledňuje: (i) pracovní prostory; (ii) pracovní dobu; (iii) oprávněné očekávání zaměstnance mít soukromí.

- (i) zda byl zaměstnanec o možnosti monitorování a jeho samotném výkonu **předem informován**;
- (ii) jaký byl **rozsah monitorování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance**, kdy je zásadní rozdíl mezi sledováním toku komunikace a jejího obsahu;
- (iii) zda měl zaměstnavatel **legitimní důvody ospravedlňující monitorování** probíhající komunikace a následné nahlédnutí do ní;
- (iv) zda zaměstnavatel **mohl uplatnit méně invazivní zásah** do soukromí než přímé nahlédnutí do komunikace zaměstnance;
- (v) jaké byly výsledné **dopady monitorování na zaměstnance** a
- (vi) zda **měl zaměstnanec k dispozici adekvátní záruky**, zejména zda zaměstnavatel mohl sledovat obsah komunikace jen po výslovném předchozím upozornění zaměstnance.

- **Barbolescu v Rumunsku, rozhodnutí Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva**

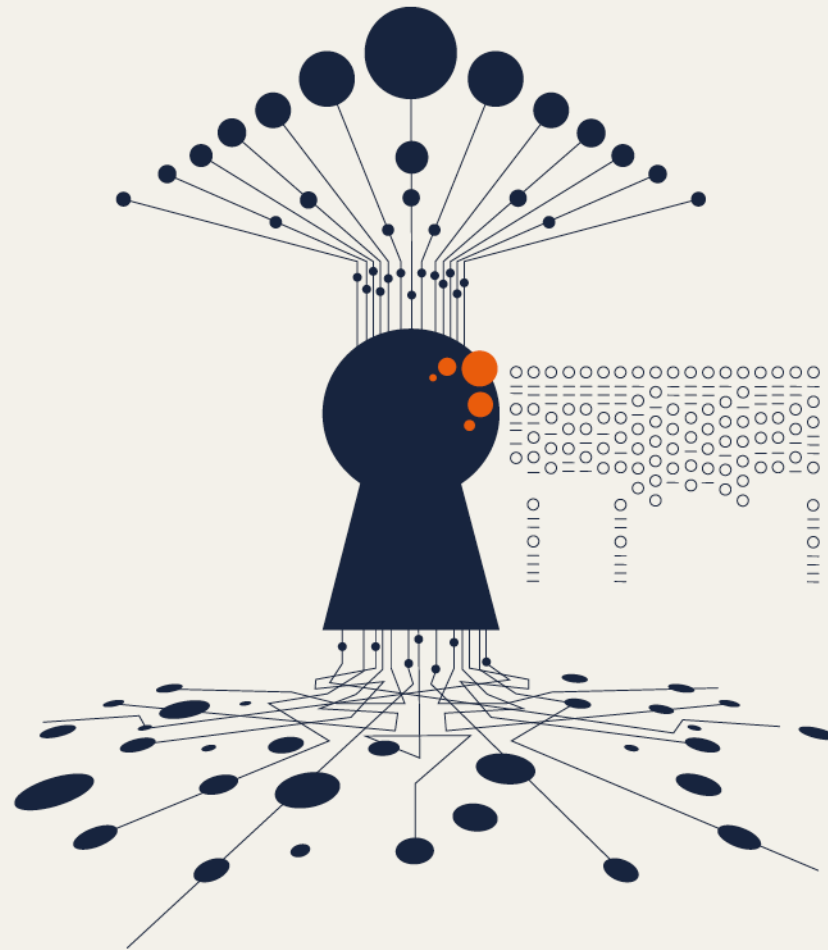
/ Narušování listovního tajemství zaměstnance

- **Pracovní pošta** (minimalizace zásahu, procesy) X **Soukromá pošta** (striktní zákaz).
- Kontrola obsahu zpráv, včetně elektronických zpráv a dopisů doručovaných zaměstnanci k zaměstnavateli, či odesílaných zaměstnancem od zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel smí integritu soukromé pošty porušit jen za podmínky závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti (např. **podezření na šíření obchodních tajemství, podvod, zpronevěru**).
- Vodítkem jsou vždy identifikační znaky: **odesílatel, příjemce, věc, po otevření pak oslovení**. Vždy zkoumat opatrně a průběžně – přestat číst ve vhodný moment.
- „Best practice“ je vyžádat souhlas nebo zavést proces otevírání pošty tam, kde je např. označen zaměstnanec pracovní pozicí, odesílatelem je klient nebo právnická osoba.
- **U soukromé pošty při podezření, že tak zaměstnanec působí zaměstnavateli škodu, silně doporučena úplná protokolace celého procesu a se svědkem!**

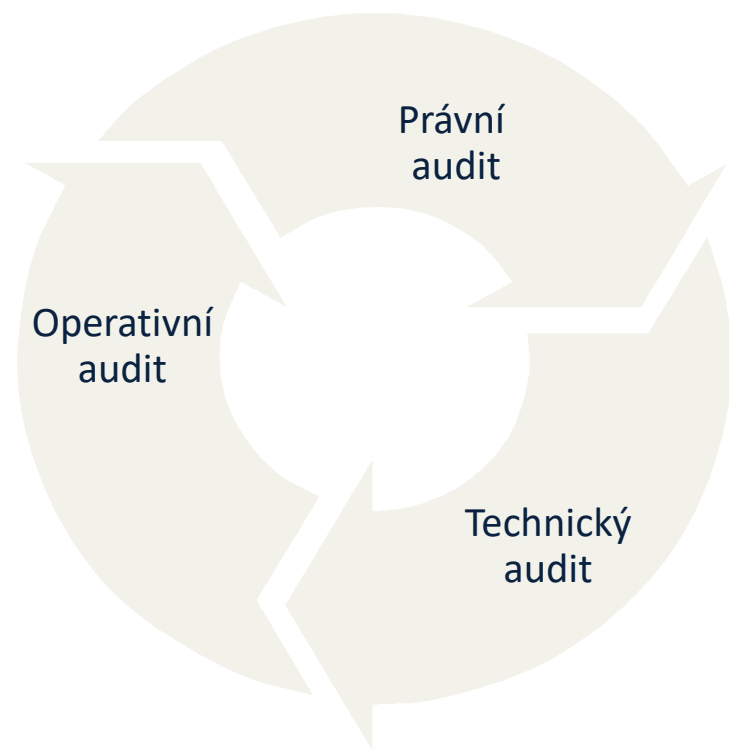
Rozhodnutí Krajského soudu:

„...bylo prokázáno, že žalobce využíval na odesílání a přijímání e-mailů notebook, který mu byl zaměstnavatelem poskytnut. Zároveň bylo prokázáno, že e-mailová adresa, ze které žalobce e-maily odesílal, byla zřízena za účelem pracovní komunikace [...]. Již ze samotné povahy pracovního notebooku a pracovní e-mailové adresy vyplývá účel jejich použití. Odvolací soud má za to, že žalobce měl poskytnutý notebook i zřízenou e-mailovou adresu využívat výlučně k plnění pracovních úkolů a na pracovní komunikaci. Proto není možné hovořit o zásahu do soukromí.“

/ Audit kontrolních procesů



/ Audit kontrolních procesů a zabezpečení osobních údajů



Správce i zpracovatel jsou dle čl. 32, odst. 1, písm. d) GDPR povinni zajistit proces pravidelného testování, posuzování a hodnocení účinnosti zavedených technických a organizačních opatření pro zajištění bezpečnosti zpracování, a to i v rámci kontrolních procesů.

/ Děkuji za pozornost



Mgr. Marek Poloni
advokátní koncipient

+420 233 112111
Marek.Poloni@noerr.com

Společnost Noerr je jednou z nejdéle působících mezinárodních advokátních kanceláří s pobočkami ve střední a východní Evropě.

Jsme jednou z předních evropských advokátních kanceláří. S kanceláři v 11 zemích a světové síti spolupracujících právních firem, které jsou vždy špičkou ve své zemi, nabízíme služby celosvětově bez ohledu na geografické hranice.

