

# Využití CCTV v kontextu zákoníku práce a GDPR

**7. listopadu 2023**

**Marek Poloni**  
*Advokát*



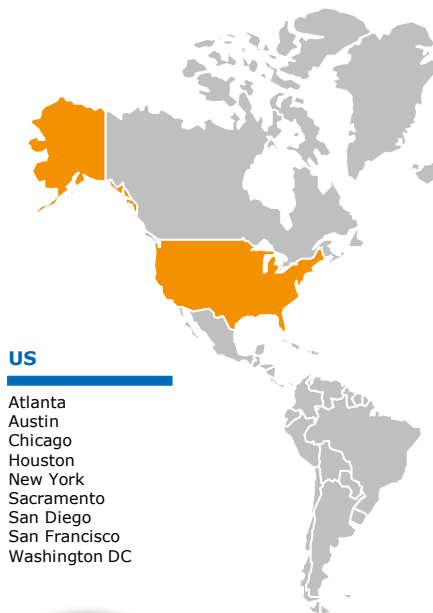
# Eversheds Sutherland

## Globální dosah

70+  
kanceláři



Eversheds Sutherland patří mezi 10 největších globálních advokátních kanceláří a poskytuje právní poradenství a řešení pro mezinárodní klientelu, mezi níž patří největší nadnárodní společnosti na světě.



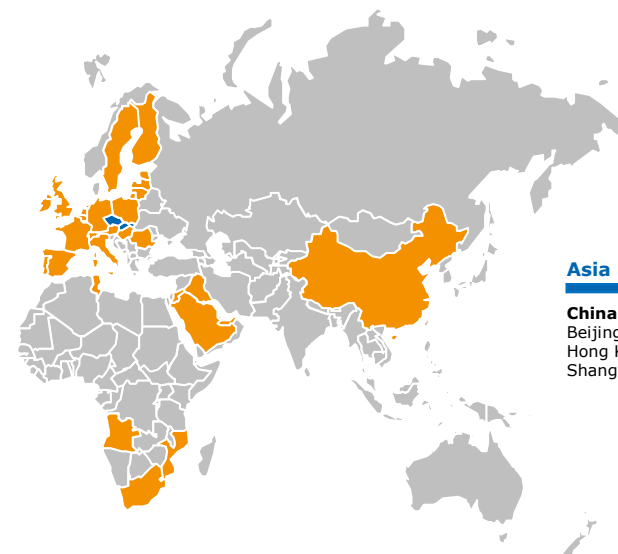
### US

Atlanta  
Austin  
Chicago  
Houston  
New York  
Sacramento  
San Diego  
San Francisco  
Washington DC

30+  
zemí

### Europe

<b>Austria</b> Vienna	<b>France</b> Paris	<b>Latvia</b> Riga	<b>Romania</b> Bucharest	<b>United Kingdom</b> Belfast Birmingham Cambridge Cardiff Edinburgh Ipswich Leeds London Manchester Newcastle Nottingham
<b>Belgium</b> Brussels	<b>Germany</b> Berlin Düsseldorf Hamburg Munich	<b>Lithuania</b> Vilnius	<b>Slovakia</b> Bratislava	
<b>Czech Republic</b> Prague	<b>Hungary</b> Budapest	<b>Luxembourg</b> Luxembourg City	<b>Spain</b> Madrid	
<b>Estonia</b> Tallinn	<b>Ireland</b> Dublin	<b>Netherlands</b> Amsterdam Rotterdam	<b>Sweden</b> Stockholm	
<b>Finland</b> Hämeenlinna Helsinki Jyväskylä Oulu Tampere Turku	<b>Italy</b> Milan Rome	<b>Poland</b> Warsaw	<b>Switzerland</b> Berne Geneva Zug Zurich	
		<b>Portugal</b> Faro Lisbon Porto		



### Asia

China  
Beijing  
Hong Kong  
Shanghai

### Africa

<b>Angola</b> Luanda	<b>South Africa</b> Durban Johannesburg
<b>Mauritius</b> Port Louis	<b>Tunisia</b> Tunis
<b>Mozambique</b> Maputo	

### Middle East

<b>Iraq</b> Baghdad Erbil	<b>Saudi Arabia</b> Riyadh
<b>Jordan</b> Amman	<b>United Arab Emirates</b> Abu Dhabi Dubai
<b>Qatar</b> Doha	

750+  
partnerů

5000+  
lidí

3000+  
právníků


# Eversheds Sutherland | Česká republika a Slovensko

## Něco o nás



 **2** kanceláře  
v Praze a v Bratislavě

 **+40**  
právníků

 **19 let**  
zkušeností

### Právní služby poskytujeme zejména v těchto oblastech



- Právo obchodních společností, fúze a akvizice
- Pracovní právo
- Ochrana osobních údajů
- Obchodní smlouvy, mezinárodní obchod a přeprava
- Financování a kapitálový trh
- Nemovitosti a výstavba
- Hospodářská soutěž, veřejné zakázky, PPP
- Insolvence a restrukturalizace
- Energetika
- Životní prostředí a odpady
- Regulace hazardních her
- Rodinné firmy a nástupnictví

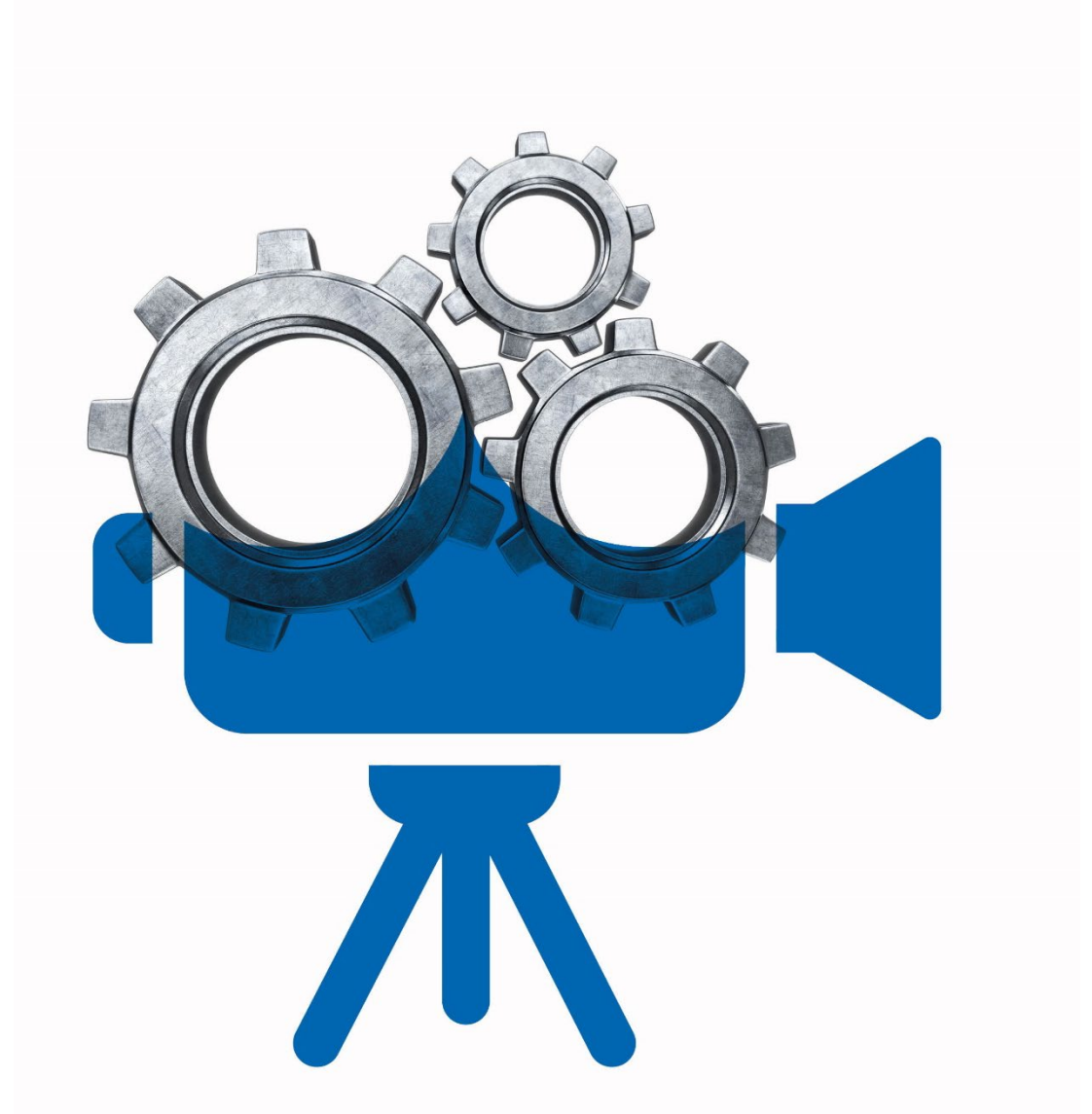


**Chambers**  
AND PARTNERS

IFLR1000

# Obsah

1. Pravidla používání CCTV
2. Doporučená dokumentace
3. Limity stanovené zákoníkem práce
4. Praktické příklady



# **1. Pravidla používání CCTV**

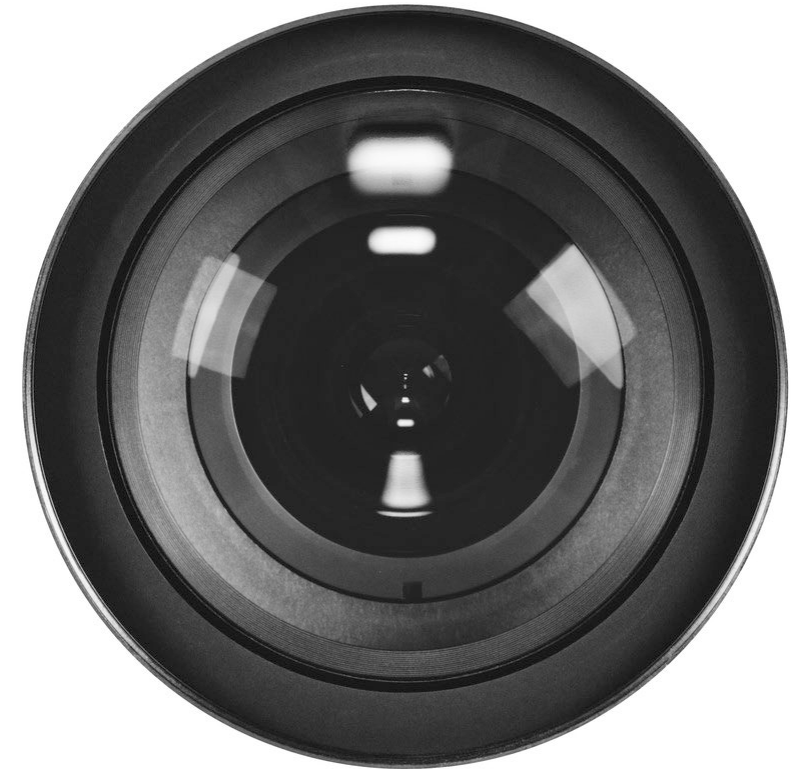
## Právní rámec

- **Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník**
- **Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník**
- **Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce**
- **Nařízení(EU) 2016/679 – „GDPR“**



# 1. Podmínky provozování

- Je třeba předem jednoznačně **stanovit účel pořizování záznamů** (ochrana majetku před krádeží).
- **Kamerové sledování nesmí nadměrně zasahovat do soukromí zákazníků.**
- Kamerový systém je možno použít zásadně v případě, kdy sledovaného účelu **nelze účinně dosáhnout jinou cestou** (např. lepším zabezpečením majetku).
- **Jak splnit informační povinnost?**





# 1. Podmínky provozování

- **Lhůta pro uchování záznamu**, která nepřesáhne časový limit přípustný pro naplnění účelu provozování CCTV.
- **Ochrana snímacích zařízení, přenosových cest a datových nosičů** před neoprávněným nebo nahodilým přístupem a zpracováním, změnou, zničením, ztrátou.
- Subjekt údajů – zákazník, zaměstnanec, kdokoliv, kdo vejde do prodejny, musí být o **užití kamerového systému** a o tom, kdo jej provozuje, vhodným způsobem **informován**.



## 2. Nejčastější důvody k ochraně majetku a použití CCTV

- Roční **škoda** způsobená **drobnými krádežemi** v ČR odhadována **na 10 až 13 miliard Kč.**
- Podle průzkumů se **zloději** podílejí na ztrátách maloobchodníků **asi ze 38%.**
- Téměř **39%** odcizí zaměstnanci.
- Jen 7% dodavatelé a zbytek na vrub interních chyb.
- Ohrožené obchody:
  - s módou
  - s potravinami
  - s elektronikou
  - s kosmetikou



### 3. Kontrola a sankce

- Centrálním kontrolorem je **Úřad pro ochranu osobních údajů**.
- Za porušení povinností různého druhu dle GDPR a zákona o zpracování osobních údajů **hrozí pokuta až 10 mil. Kč nebo až 2% celkového ročního obrátu celosvětově** (podle toho, která částka je vyšší) dle rozsahu a závažnosti porušení nebo
- **v některých případech až 20 mil. Kč nebo až 4% celkového ročního obrátu celosvětově** (podle toho, která částka je vyšší).

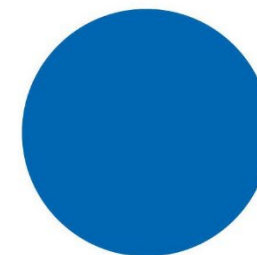
## **2. Doporučená dokumentace**

# Dokumentace

- **Balanční test (LIA – Legitimate Interests Assessment)**
- **Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů (DPIA – Data Processing Impact Assessment)** – dle ÚOOÚ není použití CCTV v seznamu činností, ke kterým není DPIA nutná, bude tedy třeba prověřit na základě 10 obecných kritérií, zda je DPIA třeba.
- LIA může být součástí DPIA.
- **Záznamy o činnostech zpracování** – může být součástí všech záznamů o zpracování, pokud jsou vyhotovovány.

# Dokumentace

- **Interní předpis o nakládání s osobními údaji** (může být součástí technické dokumentace).
- **Informace o používání CCTV pro zákazníky** – piktogram nebo jednoduché sdělení a podrobnější informace na prodejně.
- **Smlouva s poskytovatelem CCTV** – např. SLA, případně zpracovatelská smlouva, záleží, zda má poskytovatel též přístup k osobním údajům nebo řeší pouze provoz CCTV.





### **3. Limity stanovené zákoníkem práce**

## § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce

### Sledování zaměstnanců

- 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.
- Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.
- Za zákonem stanovených podmínek je tedy dovolenou pouze otevřené sledování, nikoliv skryté.



## § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce

### Sledování zaměstnanců

- Sledovací opatření musí být přiměřená, a nesmějí nadměrně narušovat soukromí zaměstnanců na pracovišti.
- Není možné umístit kamery do šaten či na WC, sledovat lze pouze odůvodněné prostory – např. ohledně plnění povinností zaměstnavatele v rámci BOZP, kde v minulosti došlo ke krádežím nebo kde se manipuluje s penězi.
- ÚOOÚ vydal doporučení k využívání kamerových systémů.



# Kontrola a sankce

- Ke kontrole je příslušná **inspekce práce**.

## Přestupky

- Narušení soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele.
- Neinformování zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

## Sankce

- 1.000.000 Kč za narušení soukromí.
- 100.000 Kč za neinformování zaměstnance.



## Bezpečnostní služby ve vztahu k zaměstnancům

- Bezpečnostní služby lze využívat na pracovišti za účelem **preventivní ochrany majetku** zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel je **oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci od něho odnášejí**, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.
- Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.
- **Zaměstnanec je povinen neodkladně zakročit za účelem odvrácení škody hrozící zaměstnavateli.**
- **Výjimka** je případ, kdy by svým jednáním vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.



## 4. Praktické příklady

# 1. Zveřejnění fotky pachatele

- Zloděj ukradl jízdní kolo z pražského obchodu.
- Fotografie pachatele z bezpečností kamery následně zveřejnil majitel na svém facebookovém profilu.
- Firma dala záběry policii, ale také je sama zveřejnila.
- ÚOOÚ za to firmě vyměřil pokutu.
- Proti té se podnikatel bránil žalobou.
- Spor došel až k Ústavnímu soudu – „**Zveřejnění fotky zloděje elektrokolana sociální síti nebylo nezbytným krokem za situace, kdy se majitel obchodu zároveň obracel na policii. Právě nesplnění podmínky nezbytnosti bylo podstatné při rozhodování Ústavního soudu o zamítnutí stížnosti.**“



## 2. K možnosti instalace kamerového systému na pracovišti

- Provozovatel dálkové autobusové přepravy zamýšlel umístit kameru v přední části autobusů tak, aby snímala řidiče a stevarda v průběhu cesty.
- Provozovatel podal žádost o povolení takového zpracování osobních údajů, kterou Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „ÚOOÚ“) zamítl.
- Dle NSS nebylo naplněno kritérium potřebnosti – méně invazivní prostředky nejsou k dispozici, ovšem dopravce nedoložil, že by reálně docházelo k ohrožení právem chráněných hodnot, ani že by se pokusil využít méně invazivních prostředků, které by selhaly.

### 3. Záznam z kamery jako důkaz v soudním řízení

- Zaměstnankyně obchodního řetězce nevyužívala pracovní dobu a její převážnou část trávila v prostorách pracoviště rozhovory se známými. Tyto skutečnosti zjistil zaměstnavatel z kamer, které instaloval na pracovišti. Na základě faktů zjištěných kamerami zaměstnavatel vyhodnotil jednání zaměstnankyně jako závažné porušení pracovních povinností (pracovní kázně) a dal jí podle § 52 písm. g) zák. práce z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru. **Záznam z kamer zaměstnavatel pak předložil soudu jako důkaz.**
- Zaměstnankyně napadla platnost výpovědi. Příklad dospěl až k Ústavnímu soudu. **Zaměstnankyně v ústavní stížnosti namítala, že záznam z kamerového systému je důkazem, který byl pořízen nezákonným způsobem, a nemělo být k němu vůbec přihlíženo.**
- Ústavní soud uzavřel, že důkaz je přípustný. Hlavní důvod spočívá v tom, že kamerový záznam a právo zaměstnavatele převyšuje základní právo na ochranu osobnosti člověka, tedy zaměstnance, i když bez jeho souhlasu. Zaměstnanci byli o instalaci kamer informováni, jejich souhlas se nevyžaduje.

## 4. ESLP – instalace skrytých kamer v supermarketu

- Manažer supermarketu zaznamenal ztráty na zisku za období pěti měsíců, nainstaloval v supermarketu kamery jak viditelné, tak skryté. Zaměstnanci byli informováni pouze o přítomnosti viditelných kamer. Ze záznamů skrytých kamer bylo zjištěno, že zaměstnanci odcizují zboží, dotyční zaměstnanci byli propuštěni z disciplinárních důvodů.
- Propuštění zaměstnanci namítla, že použití skrytých kamer došlo k porušení jejich práva na soukromí a že takové kamerové záznamy nemohou být připuštěny jako důkaz.
- Kamerový dohled na pracovišti probíhal po dobu deseti dnů, přičemž kamery byly nasměrovány na okolí pokladen. Sledování nebylo cíleno na jednotlivé zaměstnance, ti mohli být sledováni během pracovní doby. Supermarket je přístupný veřejnosti a zaznamenávané aktivity (zejména přijímání plateb od zákazníků) nebyly povahy intimní ani soukromé. Očekávání zaměstnanců, že jejich soukromý život bude chráněn, bylo tudíž limitováno.
- **Pro instalaci kamer byly předloženy legitimní důvody, a to podezření z krádeže.** Následně zkoumaly rozsah sledování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnanců, přičemž zjistily, že sledování bylo omezeno na určitá místa a že jeho délka nepřekročila dobu, která byla nezbytná pro potvrzení podezření, že docházelo ke krádežím.

# Eversheds Sutherland | Česká republika

## Kontakt



**Marek Poloni**  
*Advokát*

T: +420 255 706 542

M: +421 907 864 324

[marek.poloni@eversheds-sutherland.cz](mailto:marek.poloni@eversheds-sutherland.cz)





*Czech Republic*

**Eversheds Sutherland**

T: +420 255 706 500

E: praha@eversheds-sutherland.cz

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
Praha 8, 186 00  
Czech Republic

*Slovak Republic*

**Eversheds Sutherland**

T: +421 232 786 411

E: bratislava@eversheds-sutherland.sk

Cintorínska 3/a  
811 08 Bratislava  
Slovakia

**eversheds-sutherland.cz**

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2023. All rights reserved.