



Sledování zaměstnanců na pracovišti



SHRNUTÍ

V následujícím textu si ukážeme rizika používání kamerových systémů na pracovištích. Řekneme si, kde leží hranice mezi užitečným legálním nástrojem pro zaměstnavatele na ochranu jeho majetku a kdy už dochází k nepřijatelnému narušování soukromí zaměstnanců.



Cílem tohoto textu je:

- poukázat na konkrétním případě, kdy už použití kamer zaměstnavatelem zasahuje do osobnostních práv zaměstnanců,
- vysvětlit za jakých podmínek může zaměstnavatel provozovat kamerové systémy.

Na skutečnost, že jsou kamery a obdobná záznamová zařízení součástí našeho každodenního života, si většina z nás již přivykla. Vzhledem k rychle se rozvíjejícím technologiím bude jistě tento trend pokračovat i do budoucna a my se budeme stále častěji setkávat s kamerovými systémy i na našich pracovištích. Tento prostředek může být skvělým pomocníkem pro zaměstnavatele, avšak za určitých okolností může naopak znamenat narušení soukromí zaměstnanců.

Zaměstnavatel z naší další kazuistiky je subjekt provozující síť prodejen převážně umístěných ve velkých obchodních centrech po celé České republice. Kromě těchto provozoven má v sídle společnosti několik otevřených kanceláří, dnes často nazývané „open space“. Prodejny jsou standardní, jak je známe z obchodních center, kdy kromě prostoru určeného pro prodej zboží, který je volně přístupný pro zákazníky, je součástí provozovny vždy i zázemí přístupné pouze zaměstnancům, kde je příruční sklad na zboží a zázemí pro zaměstnance skládající se ze šatny, jídelního prostoru a sociálního zařízení.

V průběhu kontroly bylo zjištěno umístění několika kamer se záznamem jednak v prostoru určeném pro prodej zboží, stejně tak i v zázemí prodejny a rovněž i v kancelářích umístěných v sídle společnosti. Samotná tato skutečnost ještě nemusí znamenat porušení pracovních předpisů, vždy je rozhodující důvod pro zavedení





kamerového systému ze strany zaměstnavatele, způsob nastavení úhlu záběru jednotlivých kamer a splnění dalších podmínek stanovených v zákoníku práce.

Zaměstnavatel odůvodňoval provozování kamerového systému na pracovišti ochranou majetku, zdraví a prevencí nehod zaměstnanců. Tomu odpovídal způsob rozmístění a provoz kamer v prostoru prodejny, kdy kamery převážně zabíraly regály s vystaveným zbožím a dále místo kde docházelo k předávání hotovosti. V tomto případě bylo použití kamer v souladu s právními předpisy, avšak zaměstnavatel porušil jinou povinnost, a to informovat zaměstnance o rozsahu a způsobu provádění kontroly prostřednictvím kamerového systému.

Co však zcela jistě nebylo v souladu s příslušnými právními předpisy, byla kamera umístěná v zázemí prodejny s úhlem snímání nastaveným na prostor kuchyňky, tedy do místa, který primárně slouží k odpočinku zaměstnanců. Rovněž umístění kamer v otevřené kanceláři a nastavení jejich záběru do prostoru pracovních stolů jednotlivých zaměstnanců, kde probíhá běžná kancelářská činnost, není možné považovat za souladné s požadavky příslušného ustanovení zákoníku práce, které opravňuje zaměstnavatele k otevřenému sledování svých zaměstnanců. Dověšením nepřipustného zásahu do osobnostních práv zaměstnanců bylo, že v místnosti určené k odpočinku v sídle zaměstnavatele se nacházela velkoplošná obrazovka se záběry kamer z jednotlivých provozoven, kterou mohl sledovat neomezený počet tomu neoprávněných osob.



ZJIŠTĚNÍ PŘI KONTROLE

- Kontrolou bylo zjištěno porušování práva na ochranu soukromí zaměstnanců, když zaměstnavatel bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti narušoval soukromí zaměstnanců tím, že měl umístěné kamery v prostorách určených k odpočinku zaměstnanců, dále podroboval zaměstnance vykonávající běžnou kancelářskou činnost permanentnímu monitoringu a v neposlední řadě měl obrazovku se záběry kamer ze svých provozoven umístěnou na veřejně přístupném místě.
- Dalšího porušení se dopustil zaměstnavatel tím, že v případě umístění kamer v prostorách prodejny, kdy měl dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, tedy ochraně svého majetku, měl za povinnost přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobu jejího provádění, což neudělal.



JAK ZABRÁNIT PODOBNÉ UDÁLOSTI ČI JEJÍMU OPAKOVÁNÍ?

- Zaměstnavatel musí mít na zřeteli, že při uplatňování svého práva na ochranu majetku může při nevhodném zvolení formy zasáhnout do osobnostních práv zaměstnanců na jejich soukromí.



ust. § 316 odst. 1 [zákona č. 262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



- Před každým instalováním kamerového systému je třeba důkladně zvážit, zdali nelze stejného cíle dosáhnout jiným objektivně srovnatelným prostředkem, který by při menším zásahu do soukromí zaměstnanců umožňoval stejně dobře nebo lépe naplnit účel sledovaný zaměstnavatelem.

➔ ust. § 316 odst. 2 [zákona č. 262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- Každého zaměstnance podrobně a prokazatelně informovat o účelu, rozsahu a způsobu provádění otevřeného sledování, nejlépe například prostřednictvím vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem.

➔ ust. § 316 odst. 3 [zákona č. 262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



PAMATUJ!

Provozování kamer na pracovišti je legitimním prostředkem na ochranu majetku zaměstnavatele, avšak jako prostředek k otevřenému sledování je vždy významným narušením práva na soukromí zaměstnanců. Toto jejich soukromí může být narušeno pouze v případě, že na straně zaměstnavatele existuje závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti.

Pod tímto si lze představit například pracoviště, kde se manipuluje s velkou finanční hotovostí nebo popřípadě je zde větší pravděpodobnost úrazu. Stejně tak lze akceptovat kamerový systém z důvodu ochrany majetku zaměstnavatele, případně i ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších osob. Nicméně ani v těchto případech nelze kamerový systém používat zcela bez omezení, vždy musí být brán zřetel na zaměstnance, kteří mají vždy právo na určitou míru soukromí na pracovišti.

Obecně platí, že kamery na pracovišti lze instalovat pouze v případě, že to umožňují právní předpisy, nebo že pro to existuje legitimní důvod. Tím například není monitoring pomocí kamer za účelem sledování výkonnosti zaměstnanců nebo řádného plnění jejich pracovních povinností (sledování výkonnosti zaměstnanců nebo dodržování jejich povinností je úkolem vedoucího zaměstnance), ale ani ochrana majetku sama o sobě nemůže být automaticky důvodem opravňujícím sledování zaměstnanců kamerovým systémem. Monitoring musí být vždy přiměřený závažnosti důvodu, zvolený způsob a prostředky kontroly musí být zdůvodněny zvláštní povahou činnosti zaměstnavatele. Zohledňují se i další parametry související s tím, zda lze naplnit sledovaný účel monitoringu jiným, objektivně srovnatelným prostředkem, který by při menším zásahu do soukromí zaměstnanců umožňoval stejně dobře nebo lépe naplnit sledovaný účel (osobní kontrolou vedoucími zaměstnanci, využití bezpečnostní služby, která může okamžitě zasáhnout v případě krádeže či napadení). V úvahu je nutno vzít i přiměřenost zvolených mechanismů a případně je uzpůsobovat aktuálním potřebám a změnám v čase.

Na závěr je důležité zmínit, že oblast ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců je pod zvýšenou právní ochranou, protože sledování zaměstnanců prostřednictvím kamerového systému v době celé jejich pracovní doby může ovlivňovat jejich psychický stav a může rovněž negativně ovlivňovat pracovní výkonnost zaměstnanců. Lze tak konstatovat, že ze strany zaměstnavatele se jedná o opatření vedoucí k vytváření zneklidňujícího prostředí na pracovišti, což může vést i k narušení vztahů na pracovišti. Nepřiměřený zásah do soukromí zaměstnance ze strany zaměstnavatele tak může narušit nejen právní ale i morální principy, na nichž je vztah zaměstnanec – zaměstnavatel postaven.