

Sledování zaměstnanců

Přečetli jste si pracovní řád? Zaměstnavatel tam možná píše, že vás špehuje

KDY VÁS SMÍ ŠÉF SLEDOVAT. Už téměř 80 procent českých společností sleduje, co jejich zaměstnanci dělají na internetu. Obecně ovšem platí, že sledování zaměstnanců je zakázané a zákon ho povoluje jen po splnění určitých podmínek. Zaměstnanec má minimálně právo vědět, že ho vedení firmy sleduje. Při zpracování osobních údajů navíc musí zaměstnanec se sledováním souhlasit.

Tomáš Hülle
tomas.hulle@economia.cz

Zaměstnavatel se rozhodl dát zaměstnanci na základě monitorování jeho aktivit na počítači výpověď. Zaměstnanec si ale stěžoval u soudu a ten mu po čtyřech letech dal za pravdu. Firma tak musela pracovníka nejen přijmout zpět, ale doplatit mu i mzdu za uplynulé čtyři roky. Zhruba takový scénář hrozí zaměstnavatelům, kteří nedodrží pravidla pro monitorování zaměstnanců.

„Pokud zaměstnanec napadne výpověď u soudu a bude neplatná, tak soud prohlásí, že pracovní poměr stále trvá, a zaměstnavatel bude muset zaměstnanci vyplatit veškerou mzdu za dobu, kdy byl takto neplatně pracovní poměr rozváznán,“ říká Markéta Klanová, advokátka DLA Piper. „Když se psal nový zákoník práce, tak zmizelo i moderační právo soudu (možnost soudu upravit výši sankce), a dnes již neexistuje žádná možnost soudu jakýmkoliv způsobem snížit náhradu mzdy vyplácené tímto způsobem zaměstnanci,“ dodává.

Mnoho zaměstnavatelů přistupuje k monitoringu svých zaměstnanců nebo se k tomu chystá. Jenže obecně platí, že sledování zaměstnanců je zakázané a je umožněno pouze při splnění zákonných podmínek. Přitom podle průzkumu Ernst & Young z roku 2010 například platí, že 77 procent českých společností monitoruje, co zaměstnanci dělají na internetu.

V listopadu minulého roku rozhodl Krajský soud v Českých Budějovicích jeden z prvních případů výpovědi, kterou dal zaměstnavatel svému zaměstnanci kvůli tomu, že 65 procent pracovní doby trávil surfováním po internetu. V tomto případě jedna jihočeská pila uspěla a výpověď je platná. Jenže v podobném sporu na začátku tohoto roku Městský soud v Praze rozhodl opačně. Praxe je ale taková, že se sporné případy většinou řeší mimosoudně, aby se předešlo poškození dobré pověsti zaměstnavatele.

Utajené sledování zákon nepřipouští

Mezi základní prostředky, jakými se monitoring v současnosti provádí, patří kamerové systémy, sledování aktivit na internetu, sledování e-mailů, přístupové karty, snímání otisků prstů při vstupu do budov, sledování pohybu zaměstnance pomocí GPS či nahrávání telefonních hovorů.

Pokud chce majitel firmy zaměstnance sledovat, musí splnit několik požadavků, které se různí podle druhu sledování. Jde o povinnost informovat zaměstnance o sledování, jindy si od zaměstnance musí přímo vyžádat souhlas kvůli zpracování osobních údajů. V některých případech pak má zaměstnavatel oznamovací povinnost vůči Úřadu na ochranu osobních údajů (ÚOOÚ). V základních požadavcích většina zaměstnavatelů dělá největší chybu, protože například oznámí zpracování osobních údajů úřadu, ale často neinformuje o kontrole samotného zaměstnance.

„Je to stále šílený chaos, protože všichni mají pocit, že o ochraně osobních údajů něco slyšeli a že potřebují mít souhlas zaměstnance,“ popisuje současnou situaci Drahomír Tomašuk, advokát Kocián Šolc Balaščík.

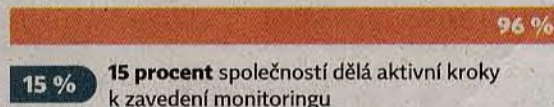
Právníci se přitom shodují, že informování zaměstnanců je vhodné provést preventivně pomocí pracovního řádu nebo vnitřního předpisu upravujícího podmínky monitoringu. Naopak souhlas zaměstnance a povinnost informovat ÚOOÚ požaduje zákon jen v situacích, kdy bude zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje. Rozdíl mezi povinností informovat úřad, nebo žádat souhlas zaměstnance přitom podrobně upravuje zákon.

„Největší potenciál pro udělování pokut od Úřadu pro ochranu osobních údajů mají kamerové systémy a monitoring e-mailů,“ říká Klanová. Nepříjemnost přitom neznámají pouze sankce, ale i samotné zveřejnění informace o sledování vlastních zaměstnanců. „Mediálně je to velmi výbušná věc. Ukázalo se to v Ně-

Monitoring zaměstnanců

Průzkum společnosti PwC v Česku uskutečněný v roce 2011:

96 procent společností považuje monitoring zaměstnanců za kontroverzní



15 procent společností dělá aktivní kroky k zavedení monitoringu

Sledování obsahu e-mailových zpráv

	Nahodilé sledování	Soustavné sledování
Soukromé e-mailové zprávy	Nedovolené (v individuálním případě možné na základě souhlasu zaměstnance)	Nedovolené
Pracovní e-mailové zprávy	Dovolené při naplnění závažného důvodu spočívajícího v povaze činnosti zaměstnavatele	Dovolené při naplnění závažného důvodu spočívajícího v povaze činnosti zaměstnavatele (jen zcela výjimečné případy)

ZDROJE: ÚOOÚ, PRICEWATERHOUSECOOPERS, AMBRUZ & DARK

“
Je třeba posoudit, zda chce zaměstnavatel kamerovým systémem monitorovat úložnu klíčových dokumentů, nebo vstup do kůlny.

Lucie Drahovzalová
Advokátka bpv Braun Partners

mecku, kde byl v roce 2009 přinucen kvůli špehování zaměstnanců a odborářů odstoupit ředitel Deutsche Bahn,“ uvádí Petr Novotný, advokát Ambruz & Dark.

Monitoring musí mít závažný důvod

Pro zaměstnavatele je obtížné rozpoznat, jaký zásah do soukromí si může dovolit. „Řada kolegů říká, že pokud má zaměstnavatel souhlas zaměstnance, tak může otevírat cokoliv. To je nesmysl,“ doplňuje Novotný.

Navíc je nutné neustále poměřovat, jestli nemůže zaměstnavatel dosáhnout cíle jinak než monitorováním, případně jaký druh sledování použít. „Je třeba posoudit, zda chce zaměstnavatel kamerovým systémem monitorovat úložnu klíčových dokumentů, nebo vstup do kůlny,“ říká Lucie Drahovzalová, advokátka bpv Braun Partners.

Pro sledování zaměstnanců je totiž třeba mít závažné důvody, které spočívají ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Za zvláštní povahu přitom Lucie Zálhová, inspektorka odboru pracovních vztahů Státního úřadu inspekce práce (SUIP), považuje například společnosti jako banky či policejní služebny.

Podle advokátky Drahovzalové je za závažný důvod možné považovat ochranu života či zdraví nebo majetku. Nejsou-li splněny tyto podmínky (zvláštní povaha činnosti a závažný důvod), není možné k monitorování zaměstnanců přistoupit.

Limit pro uchování záznamu z kamery je maximálně v řádu dní

Samostatnou kapitolou jsou kamerové systémy, které je třeba posuzovat rozdílně podle toho, zda mají záznamový systém, nebo nikoliv. Obecný limit pro uchování záznamů je přitom při splnění dalších požadavků nastaven na 24 hodin. „Máme zkušenosti s tím, že se nám podařilo prodloužit tento limit i na čtyři dny, ale podle úřadu se jedná o maximum,“ popisuje Klanová.

Za porušení pravidel pro monitoring hrozí podnikatelům sankce udělované ÚOOÚ. Úřad postupuje v řešení případů individuálně, ale obecně platí, že sankce, které ukládá, jsou velice nízké. „Každý případ je jiný a podle míry ohrožení soukromí, průniku do soukromí, rozsahu osobních údajů, k nimž je možné se dostat, a tak dále zvažujeme uložení a výši pokuty,“ popisuje praxi mluvčí ÚOOÚ Hana Štěpánková.

Celková výše pokut za sledování zaměstnanců kamerovými systémy, které úřad udělil za poslední zhruba dva a půl roku, dosahuje 400 tisíc korun. Podle zákona o ochraně osobních údajů může ÚOOÚ za různé druhy sledování uložit pokutu ve výši maximálně 10 milionů korun nebo nařídit opatření k nápravě.

Jako poměrně neefektivní se jeví postihování neoprávněného monitoringu prostřednictvím inspektorátů práce, které nemohou dokonce ani ukládat pokuty, ale pouze na problém upozornit a uložit formou opatření zaměstnavateli, aby svou chybu napravit. SUIP však současně zpění zákona připomínkoval a chce mít i možnost ukládat sankce, uvádí Zálhová.

„V letošním roce už bylo provedeno 95 kontrol, u devíti zaměstnavatelů byl zjištěn neoprávněný zásah do soukromí, u pěti nesplnění povinnosti informovat zaměstnance o sledování a u dvou neoprávněné získávání informací o zaměstnancích,“ dodává Zálhová.

I když se společnosti o monitoring velice zajímají, k jeho provedení oficiální cestou jich přistupuje jen zlomek. „Pokud to společnosti dělají, tak to dělají skrytě a většinou to nepřiznají a schovávají se za nahodilou kontrolu,“ říká advokát Novotný.



400
TISÍC KORUN

na pokutách uložil za poslední zhruba 2,5 roku zaměstnavatelům ÚOOÚ za používání kamerových systémů. Předtím žádné pokuty neuložil.