

Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr

*Téma sledování zaměstnanců a narušování jejich soukromí rezonuje v odborném diskurzu již od počátku účinnosti **zákoníku práce**. Jeho aktuálnost, která je dána zejména rozvojem moderních technologií a stále širšími technickými možnostmi zaměstnavatelů, připomněla nedávná novela zákona o inspekci práce. I přes řadu let trvající diskuse zůstává výklad stěžejního ustanovení v této oblasti a jeho aplikační důsledky minimálně částečně nejasné.*

*JUDr. Jakub Morávek, Ph.D., Praha**

I. Úvod

Uplynulo již více jak 10 let od nabytí účinnosti **zákoníku práce**. V průběhu této – z hlediska požadavků na stálost práva – nikoli dlouhé doby do zákoníku podstatně (avšak principiálně správně) zasáhl Ústavní soud¹ a zákoník prošel více jak třemi desítkami novelizací. Některé z nich byly zásadní, některé v podstatě neznatelné, některé byly označovány za koncepční, a v řadě případů se jednalo o novely zcela nekoncepční.² Podstatným momentem pro úpravu pracovněprávních vztahů byla taktéž rekodifikace soukromého práva. Dílčí význam mělo i přijetí zákona o státní službě. Přes to vše samozřejmě zůstávají 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 atp.). Tato 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 § 316 ZPr.

Dle teorie³ je doba nejméně 5 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 je má zrušit, neboť předpokládané přínosy deregulace jsou vyšší než přínos (jakékoli) regulace (navíc při zohlednění nákladů při změně regulace atp.).

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 případě⁴ 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, příp. vůči stavu, který by nejspíše přivodila právní deregulace předmětného jevu.

I tyto předpoklady splňuje § 316 ZPr, k němuž po více jak 10 letech od nabytí účinnosti existuje pouze velice omezený okruh judikatury vysokých soudů. Navíc, což je zásadní, se soudy 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 § 316 odst. 1–3 ZPr⁵ a aplikační důsledky tohoto ustanovení tedy zůstávají předmětem odborného diskurzu. Ten se v nedávné době zintenzivnil v důsledku dohody Úřadu pro ochranu osobních údajů („ÚOOÚ“) a Státního úřadu inspekce práce o tom, že inspekce práce vykonává dohled i nad § 316 odst. 1–3 ZPr. S účinností

od 29. 7. 2017 inspekce práce má kompetenci za porušení předmětného ustanovení zaměstnavatele i postihnout (§ 11a a 20a zákona č. 251/2005 Sb.).

Sledování zaměstnanců v kontextu právní úpravy § 316 odst. 1–3 ZPr jsem věnoval pozornost již opakovaně.⁶ Nicméně zejména a právě v návaznosti na řadu otázek, které nastolily poznatky z kontrol realizovaných inspekci práce, se zdá vhodné se k danému ustanovení ještě jednou vrátit a pokusit se předložit komentářovou formou jeho komplexní výklad; s ohledem na nesouvisející předmět úpravy zůstane § 316 odst. 4 ZPr stranou, přičemž však dříve formulované výhrady k dikci tohoto ustanovení platí i nadále.⁷

II. Principiální základ právní úpravy

Právní úprava obsažená v předmětném ustanovení dopadá na zaměstnance činné pro zaměstnavatele jak v pracovním poměru, tak 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 ZPr, do níž je ustanovení zařazeno, stejně tak jako z důvodové zprávy k § 316 ZPr,⁸ jednak ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele (čl. 11 Listiny) a jednak ochrana osobních práv (osobnostních práv) zaměstnance, zejména soukromí, osobních údajů a listovního tajemství (čl. 7, 10, 13 Listiny).

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 § 316 odst. 1 ZPr za účelem ochrany majetkových zájmů zaměstnavatele, nebo v širokém smyslu slova. Ve druhém případě by tak šlo o kontrolu jak nakládání s pracovními prostředky podle § 316 odst. 1 ZPr, tak i dodržování jiných pracovněprávních povinností zaměstnance, jejichž porušení by mohlo mít negativní dopad do majetkové sféry zaměstnavatele, tj. včetně např. kontroly nakládání s jinými věcmi během výkonu práce než těmi, které jsou uvedeny v § 316 odst. 1 ZPr (např. se zbožím atp.), kontroly dodržování povinností v oblasti pracovní doby atp. Z dikce § 316 odst. 3 ZPr, kde se hovoří o „zavedení kontrolních mechanismů“ (v těchto slovech lze vidět odkaz na § 316 odst. 1 ZPr), by bylo možné usuzovat na první z variant. Jelikož je však v § 316 ZPr zařazen ještě zcela nesouvisející odst. 4, a jelikož se v § 316 odst. 2 hovoří mj. o písemnostech adresovaných zaměstnanci, stejně jako o elektronické poště směřované zaměstnanci, tedy o skutečnostech nemajících vztah k povinnosti podle § 316 odst. 1 ZPr, je třeba se přiklonit spíše ke druhé z možností, tj. vztáhnout dané ustanovení (zejména § 316 odst. 2, 3 ZPr) jak ke kontrole ve smyslu odst. 1, tak obecně ke kontrole zaměstnance. V řadě případů (kontrola nakládání s elektronickou poštou, služebním vozem atp.) může kontrola podle § 316 odst. 1 ZPr nicméně spadat v jedno s kontrolou jiných pracovněprávních povinností (pracovní doba atp.).

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 zaměstnanci od zaměstnavatele náleží pracovněprávní odměna (mzda, plat, odměna z dohody). Dále 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 tento 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 § 316 odst. 4 ZPr, který (částečně zdánlivě)⁹ limituje možnosti zaměstnavatele získávat o zaměstnanci určité informace. Z legislativně-technického hlediska by měl být nejméně tento odstavec od zbytku ustanovení oddělen.

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, bude mít kontrola či sledování totiž povahu zpracování osobních údajů.¹⁰

Komentovaná právní úprava se úzce dotýká obecně konceptu práva na soukromí,¹¹ včetně práva na důvěrnost přepravovaných zpráv a písemností. Při interpretaci a aplikaci dané právní úpravy je tak třeba vycházet mj. i z příslušných ustanovení ústavního pořádku ČR, zejména z čl. 7, 10, 13 Listiny. Ve vztahu k zaměstnavateli jde především o čl. 11 Listiny. Spolu s ustanoveními ústavního pořádku, s ohledem na koncept právní úpravy na ochranu osobních údajů, která primárně vychází z práva EU, 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 čl. 8 Listiny základních práv EU a dále o čl. 16 Smlouvy o fungování EU, a na úrovni pramenů sekundárního práva se do 25. 5. 2018 jedná o směrnici EU 95/46/ES, která je transponována prostřednictvím zákona o ochraně osobních údajů, a od 25. 5. 2018 o přímo aplikovatelné obecné nařízení o ochraně osobních údajů.¹²

III. Dispozice s pracovními a výrobními prostředky (§ 316 odst. 1 ZPr)

Základní pracovněprávní vztah je synallagmatickým, věřitelsko-dlužnickým vztahem, jehož základní obsah (§ 38 ZPr) je definován závazkem zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 34b ZPr) v rozsahu ujednaného pracovního úvazku (vyjma konta pracovní doby) a za odvedenou práci zaměstnanci platit pracovněprávní odměnu. Pro výkon práce musí zaměstnavatel vytvářet zaměstnanci 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 čl. 11 Listiny odpovídá příkaz vyjádřený § 316 odst. 1 ZPr, dle něž zaměstnanci nesmějí 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 atd., 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 půjčky atp. 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 to, že 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 (kupř. mobilní data, náklady na telekomunikační provoz), které jsou zaměstnavatelem placeny.

Příkaz vyjádřený větou první § 316 odst. 1 ZPr je *de facto* nadbytečný, neboť shodné plyne z povahy věci 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 byl 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 v této souvislosti není ani to, zda by k dispozicím pro osobní potřebu docházelo v pracovní době nebo mimo ni). Uvedené se vztahuje na 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 souvisejících služeb), 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 toto rozhodnutí zaměstnavatele akceptuje), výlučně k plnění pracovního závazku.¹³ Uvedené z povahy věci nic nemění na tom, co stanoví § 1037 a 1038 ObčZ, tedy na 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 hal/1 MB. Hlasové služby jsou neomezené – paušální částka činí 500 Kč/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 min. Konečně zaměstnanec mimo pracovní dobu realizuje cestu na chatu a zpět služebním vozem, celkem ujede 300 km; pohonné hmoty si zaměstnanec platil sám.

Důsledky počínání zaměstnance jsou následující.

Ve všech případech se jedná o porušení pracovní kázně (porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem), které, jelikož je zaměstnancem zaviněno, zakládá jeho odpovědnost, tedy povinnost nést nepříznivé právní důsledky. Krom jiného může zaměstnavatel na základě tohoto jednání zaměstnance učinit vůči němu 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 odpovídá zaměstnavateli za způsobené škody. Zde bude škodu představovat primárně náklad na datový přenos, tj. 250 Kč 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, atp.

O jinou situaci by se jednalo např. 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 § 1037 a 1038 ObčZ.

Nelze se ztotožnit s občasné 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 dovozovat ani z rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva¹⁴ či Soudního dvora EU 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 učesala vlasy či se napila). Z těchto 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 § 1037 a 1038 ObčZ – 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 ni 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 tento 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 nevysloví souhlas. Učiní-li tak, zakládá svou odpovědnost a krom jiného odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu tím vznikla. Bude tedy povinen uhradit primárně náklady na realizaci předmětného hovoru. Pokud by snad šlo o tarif s neomezenou možností volání, svědčí zaměstnavateli vůči zaměstnanci mj. práva z bezdůvodného obohacení. Stejně bude platit např. pro využívání připojení k internetu atp.

Závěry učiněné v předešlém odstavci však nic nemění na tom, že pokud zaměstnavatel ví, že zaměstnanci užívají pracovní prostředky (např. 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, příp. nově nastupujícího, který bude jednat v mezích této zvyklosti, sankcionovat za jednání odpovídající takové zavedené praxi. Zavedená praxe však nezabývá zaměstnavatele práva nastavit do budoucna pravidla odlišně od zavedeného úzu; negativní důsledky lze vyvozovat jen vůči těm jednáním, která odpovídají dřívějšímu zavedenému úzu, která jsou v rozporu s pravidly stanovenými zaměstnavatelem později, k nimž došlo až po změně pravidel zaměstnavatelem. Tyto závěry staví mj. na tom, že zákon pro souhlas zaměstnavatele ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr nepředepisuje žádnou formu, tzn. tento 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, pokud by bylo právo zaměstnance založeno dvoustranným 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.

IV. Kontrola nakládání s pracovními a výrobními prostředky (§ 316 odst. 1 ZPr)

Z hlediska § 316 odst. 1 ZPr je zásadní věta druhá. Jak správně konstatoval i Nejvyšší soud, zaměstnavatel není omezen v rozhodnutí, zda a v jakém rozsahu zaměstnanci umožní využívat pracovní a výrobní prostředky pro soukromé účely.¹⁵ Právě opačné však platí o možnosti kontrolovat, zda zaměstnanec zákaz využívání pracovních a výrobních prostředků pro jiné než pracovní účely dodržuje, resp. zda nepřekračuje dovolený rozsah užívání.

Zmocnění zaměstnavatele ke kontrole je v návaznosti na čl. 4 Listiny 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 § 316 odst. 2 ZPr níže platí obdobně i zde – pojem „*přiměřeným způsobem*“ *de facto* odkazuje na to, 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 atp.) je vhodným, nutným a přiměřeným prostředkem k dosažení účelu.

V této souvislosti Nejvyšší soud v odkazovaném rozhodnutí mj. uvádí:

„kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), 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 vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem

neomezeného okruhu okolností. 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. Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel neučinil 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 § 316 odst. 1 věty druhé ZPr). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel 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 § 316 odst. 2 ZPr je § 316 odst. 1 ZPr třeba rozumět následovně. Výlučně podle § 316 odst. 1 se postupuje, je-li pravděpodobné (až je to *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 zvolena jiná forma kontroly nežli ta, kterou vypočítává § 316 odst. 2 (sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů, kontrola elektronické pošty nebo 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 případech ostatních se použije § 316 odst. 1 ve spojení s § 316 odst. 2, 3 ZPr (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 § 316 ZPr ještě i právní úprava na ochranu osobních údajů, jak je obsažena v zákoně o ochraně osobních údajů, resp. jak plyne (od května 2018) z obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Jde zejména o základní principy a povinnosti, jako je zákonný podklad (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, či přiměřené prostředky a způsob zpracování osobních údajů, informační povinnost vůči subjektu údajů/dotčenému zaměstnanci, povinnost zabezpečení zpracovávaných osobních údajů, povinnost respektu a zachování práv dotčeného subjektu údajů/zaměstnance, jde-li o právo na přístup k údajům (právo na námitku atp.), či alespoň informace o zpracovávaných osobních údajích atp. (ve vztahu k určitým typům kontroly nelze vyloučit ani oznamovací povinnost vůči ÚOOÚ). Poukázat lze také na § 11 odst. 6 OchOsÚ, resp. na čl. 22 GDPR, 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 VI).

V. Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle § 316 odst. 2 ZPr – působnost

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

Ustanovení dopadá pouze na případy, kdy není kontrola zaměstnavateli přímo či nepřímo uložena zákonem. Ustanovení se nepoužije, vyplývá-li povinnost nebo právo realizovat kterýkoli ze způsobů zásahu do soukromí, který je zmíněn v § 316 odst. 2 ZPr, 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, 3 ZPr se vztahuje pouze na prostředky/způsoby kontroly, jimiž jsou otevřené sledování, skryté sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů, kontrola (odchozí i příchozí) elektronické pošty a listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Ze slov odposlech a sledování lze dovozovat, že ustanovení dopadá i na kontrolu v reálném čase. Je třeba je tudíž aplikovat např. 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 prostřednictvím *ad hoc* zkontroluje zaměstnance, tj. způsobem nelišícím 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 ZPr by mělo být aplikováno jak v případech realizace účelu, jímž je ochrana majetku zaměstnavatele v užším smyslu slova, tj. ochrana prostředků ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr (viz shora), tak i na ostatní případy kontroly plnění pracovních povinností zaměstnance.

Kontrola podle § 316 odst. 2, 3 ZPr (primárně z hlediska účelu § 316 odst. 1 ZPr) 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 § 316 odst. 2 ZPr 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 § 316 odst. 1 ZPr, nebo povinností obdobného charakteru. Skutečnost, že je kontrola prováděna mimo pracovní dobu a pracoviště, nicméně může mít důsledky ve vztahu k určení její oprávněnosti, neboť může vést ke zdůraznění chráněného zájmu na straně zaměstnance oproti situaci, kdy se zaměstnanec nachází na pracovišti.¹⁶

VI. Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle § 316 odst. 2 ZPr – 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 tohoto pojmu nelze restriktivně omezit pouze na oblast přibýtku 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 kde může důvodně očekávat, že mu bude poskytnuta jistá míra diskrétnosti ve smyslu, že nebude muset být zcela ve střehu a připraven plně hrát svou sociální roli. Soukromí lze tedy v jistém smyslu vnímat i jako prostorově a časově ohraničené prostředí, kde člověk může (být 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, resp. vztahem osoby k tomuto místu a časovou určeností. Jedná se tedy o „*neostrý*“ pojem. Právo na soukromí je fakticky svazkem dílčích práv, v této souvislosti se hovoří rovněž o tzv. právu soudním – tzn. jak samotný pojem, tak obsah práva je tvořen až judikaturou soudů ve vztahu ke konkrétnímu případu.

V této souvislosti se k pojmu soukromých prostor vyjádřil mimo jiné Městský soud v Brně, přičemž konstatoval:

„I prostory mimo obydlí se považují za soukromé prostory.“¹⁷

Městský soud v Brně zde odkazuje na judikaturu ESLP, který dospěl k závěru, že soukromí nelze limitovat pouze na vnitřní okruh, v němž jednotlivec může žít svůj soukromý život podle svých představ. 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. ESLP se k obsahu pojmu soukromí vyslovil v souladu s právě uvedeným tak, že je třeba

*„soudkromím člověka rozumět právo každého člověka na vytváření a rozvíjení vztahu s dalšími lidskými bytostmi, a to i na pracovišti“.*¹⁸

Vedle toho ÚOOÚ 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.“*¹⁹

K právu na soukromí a zejména pak ke konceptu práva na informační sebeurčení se vyjádřil rovněž Ústavní soud.²⁰

K míře soukromí zaměstnance na pracovišti a stejně tak i ve vztahu ke komentovanému ustanovení lze dále poukázat na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu:

*„Ustanovení § 316 ZPr se zabývá jednak ochranou majetku zaměstnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je 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 (srov. § 2 odst. 1 ZPr). 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 [srov. § 301 písm. d) ZPr]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnančně vyjádřeno v § 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.“*²¹

VII. Narušování soukromí zaměstnance způsoby kontroly podle § 316 odst. 2 ZPr – závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a kontrola

S ohledem na chráněné hodnoty na straně zaměstnance, zejména 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“* zde má fakticky shodné důsledky a *de facto* se překrývá – pro případy, kdy jde o zpracování osobních údajů – s § 5 odst. 2 písm. e) OchOsÚ, resp. čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, 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 pro naplnění podmínek podle § 316 odst. 2 ZPr by měly být současně splněny předpoklady (právní titul) podle § 5 odst. 2 písm. e) OchOsÚ, resp. čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, tzn. k řešení by byly primárně ostatní zákonné povinnosti, tj. zejména povinnosti vázící se na minimalizaci zásahu do chráněných hodnot (soukromí a ochranu osobních údajů).

Aby bylo možné § 316 odst. 2 ZPr 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. např. tedy „*velkoobchod, realitní činnost atp.*“. 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 např. o „*vedení účetnictví, spravování skladových zásob, prodej zboží atp.*“. Smyslu a účelu právní úpravy odpovídá vymezení daného pojmu, které následovalo druhé v pořadí, tedy předmět činnosti v užším smyslu. Byl-li by pojem užit v širokém smyslu, vedlo by to k nedůvodné restrikci hypotézy právní normy.

V kontextu podmínky zvláštní povahy činnosti (v úzkém smyslu slova) je třeba hodnotit i uvažované způsoby kontroly – i zvolený způsob kontroly musí respektovat princip minimalizace zásahu do chráněných hodnot, resp. 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 přiměřenosti²² zájem zaměstnavatele převážet 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 legální 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) atd.

Přihlédnuto musí být k tomu, zda v objektu není jiný vstup umožňující nepozorovaný odchod atp. 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 NSS sp. zn. 5 As 158/2012 (redakčně upraveno): „*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 (např. 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 čl. 10 Listiny a čl. 8 Úmluvy, a tudíž i do lidské důstojnosti, z které tato práva vyplývají.*“ V této souvislosti lze taktéž odkázat na pracovní dokument č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování Pracovní skupiny zřízené podle čl. 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 této 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 činnost zaměstnance ve výrobě, který má přístup k jádru obchodního tajemství (originální receptuře atp.) 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 § 316 odst. 2 ZPr, 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 na skryté sledování nebo 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 např. ve vztahu k softwarovým prostředkům sledování, neboť tyto 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 § 316 odst. 2 ZPr dopadat na všechny společné prostory a na všechny zaměstnance, resp. na všechny činnosti zaměstnavatele v užším smyslu slova. Stejně platí i o prostředcích sledování a jiného narušování soukromí. Toto 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 dotčeného 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 účelem zaměstnavatele není podrobit zaměstnance sledování/kontrolu či jinak narušovat jeho soukromí, nýbrž kupř. pouze v obecné rovině chránit majetek – svěřené vozidlo atp. Z hlediska právní regulace by se na případ, kdy zde není vůbec účel podrobit zaměstnance sledování kvůli kontrole nakládání se svěřenými pracovními nebo výrobními prostředky a ani z hlediska dodržování pracovněprávních povinností, včetně např. 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 § 316 odst. 1–3 ZPr.

VIII. Informování zaměstnance (§ 316 odst. 3 ZPr)

Jestliže je – dle § 316 odst. 3 ZPr – u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle § 316 odst. 2 ZPr, je povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Zaměstnavatel musí informační povinnost v případě otevřené kontroly splnit před zahájením její realizace. V případě skryté kontroly ji musí 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; jím 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 např. činností, které budou kontrolovány, a období, kdy bude kontrola probíhat, příp. včetně sledovaných prostor) a způsoby jejího provádění (např. kamerový systém, měření konektivity k internetu atp.).

Pro případy, kdy bude docházet ke zpracování osobních údajů, bude třeba spolu s právní úpravou § 316 odst. 3 ZPr současně aplikovat ještě i právní úpravu obsaženou v obecné právní úpravě na ochranu osobních údajů, tj. zejména v § 11, 12 a 21 OchOsÚ, resp. (od května 2018) v čl. 13 a násl. GDPR.

IX. Narušení listovního tajemství (§ 316 odst. 2, 3 ZPr)

Vedle uvedeného v částech IV až VI lze k právu na narušení listovního tajemství doplnit následující poznámky.

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. Nepřesné rozlišování mezi soukromou a úřední adresou elektronické pošty, které dříve prezentoval ÚOOÚ, může mít pouze dílčí význam, a to právě ve vztahu k identifikačním znakům a k rozlišení povahy zprávy. U adresy elektronické pošty počínající např. jménem a příjmením zaměstnance s následnou doménou zaměstnavatele bude tak za jinak stejných okolností důvodnější předpokládat, že doručovaná zpráva může vedle pracovní komunikace obsahovat i sdělení soukromé povahy, nežli v případě obecné adresy elektronické pošty (např. info@doména zaměstnavatele.cz), byť by taková zpráva začínala shodným oslovením dotyčného zaměstnance.²³

Ověřování, zda jsou zákonem předepsané podmínky splněny, se neomezuje 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, přičemž v momentě, kdy z obsahu zprávy bude zřejmé, že se nejedná (zcela nebo alespoň v dané části) o informaci vztahující se k pracovněprávnímu 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. Pokud by se tedy jednalo např. o listovní zásilku a nedohodně-li se se zaměstnancem jinak, postačí, umožní-li zaměstnanci její vyzvednutí (např. pokud by byl zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, není povinen mu ji na svůj náklad 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 je zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele zaviněně vyvolal a zatížil tím zaměstnavatele.

I přes shora uvedené a výslovnou dikci zákonné právní úpravy lze v kontextu § 2 ObčZ, základního vymezení obsahu pracovního závazku (§ 38 ZPr) a zejména pak v momentě, kdy platí pouze obecný příkaz podle § 316 odst. 1 věty první ZPr, tedy kdy nebyl dán souhlas s užíváním pracovních a výrobních prostředků pro jiné než pracovní účely, dovodit, 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. Např. když je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, odjel na dovolenou atp. Učiněný závěr však nic nemění na tom, že zaměstnavatel by se měl v maximální možné míře snažit vyvarovat případů, 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 není přítomen v práci (zpětná zpráva pro odesílatele nastavená zaměstnavatelem nicméně nesmí obsahovat jiné než nezbytné osobní údaje o zaměstnanci, jemuž byla zpráva původně určena – postačí tedy zpráva, že je nepřítomen a pravděpodobně do kdy, nikoli však, z jakého důvodu atp.). 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. Kupř. v momentě, kdy je se zaměstnancem končen pracovní poměr a zaměstnavatel bude potřebovat přistoupit a ve větším rozsahu disponovat s pracovní poštou zaměstnance, aby tak ochránil své zájmy, měl by 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 této 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 právnickou osobou či fyzickou osobou podnikající;
- od fyzické osoby, nebo bez zřejmého odesílatele, a to zaměstnanci označenému pouze jménem a nikoli pracovní pozicí, navíc od kupř. 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.

X. Závěr

Na základě uvedeného lze shrnout, že z § 316 odst. 1–3 ZPr 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 § 316 ZPr, pak stejně jako kupř. u právní úpravy osobního spisu (§ 312 ZPr), která je taktéž nešťastně formulována, zejména jde-li o zmocnění k nahlížení do osobního spisu (§ 312 odst. 2 ZPr), je odpověď jednoznačné 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 § 5 odst. 2 písm. e) OchOsÚ, resp. nyní možná lépe již z dikce čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR.

Závěrem lze doplnit, že pravidla zavedená § 316 ZPr lze vnímat jako jedna z těch, o kterých se zmiňuje čl. 88 GDPR. Před nabytím jeho účinnosti (25. 5. 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 GDPR, má-li tato právní úprava zůstat zachována; jak totiž vyplynulo ze shora připojeného výkladu, pro v podstatě totožné aplikační důsledky není § 316 odst. 1–3 ZPr třeba.

Poznámky pod čarou:

- * Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK jako tajemník a odborný asistent. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Článek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03. Článek částečně vychází z textu autora připravovaného jako komentář k § 316 ZPr v rámci publikace *Pichrt, J. a kol. Zákoník práce*. Praktický komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. Za podnětné připomínky a náměty autor děkuje kolegyním a kolegům z inspektorátů práce. Text zohledňuje stav ke dni 31. 8. 2017.

- 1 Nález ÚS sp. zn. **Pl. ÚS 83/06**.
- 2 Před několika novelami se dokonce podařilo **zákoník práce** ubránit, včetně dle všeho poslední novely aktuálně projednávané v Parlamentu (sněm. tisk č. 903/0).
- 3 Srov. *Gerloch, A.* Teorie práva. 6. aktualizované vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s 264: „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.“
- 4 Vynecháme-li případy zcela vadných normativních textů.
- 5 § 316 odst. 1–3 ZPr: „(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.“

- 6 Viz např. *Morávek, J.* Kdy je možné evidovat přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2010, č. 3, s. 3–8; *Morávek, J.* Možnosti monitorování zaměstnanců v právním řádu České republiky, in *Barancová, H. a kol.* Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život. Sborník příspěvků z diskusního fóra pořádaného Právnickou fakultou Trnavské univerzity. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 38–68; *Morávek, J.* Sledování zaměstnanců v kontextu novely *zákoníku práce*. *Právní rozhledy*, 2012, č. 6; *Morávek, J.* Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2013.
- 7 Srov. zejména *Morávek, J.* Ochrana osobních údajů..., op. cit. sub 8.
- 8 Srov. Parlament ČR, Poslanecká sněmovna 2002–2006, tisk č. 1153/0.
- 9 Tamtéž.
- 10 § 4 písm. a), e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů („OchOsÚ“), resp. čl. 4 odst. 1, 2 obecného nařízení o ochraně osobních údajů („GDPR“).
- 11 Ve vztahu k právu na soukromí a informační sebeurčení viz zejména nález ÚS sp. zn. *Pl. ÚS 24/10*.
- 12 Stranou nelze nechat ani širší evropský kontext, konkrétně čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod („Úmluva“).
- 13 Srov. rovněž rozhodnutí NS sp. zn. *21 Cdo 1771/2011*.
- 14 Např. *Niemitz v. Německo*, stížnost č. 13710/88; *Klass a ostatní v. Německo*, stížnost č. 5029/71; nebo *Malone v. UK*, stížnost č. 8691/79.
- 15 Rozhodnutí NS sp. zn. *21 Cdo 1771/2011*.
- 16 Pokud se jedná o pracoviště či společné prostory zaměstnavatele, kam dochází třetí osoby odlišné od zaměstnanců, je navíc třeba přihlídnout, při hodnocení přiměřenosti, 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.
- 17 Rozhodnutí MS v Brně sp. zn. 7 Ca 204/2005, s. 3.
- 18 *Niemitz v. Německo* z r. 1992, stížnost č. 13710/88.
- 19 Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009 Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů.
- 20 Viz zejména nález ÚS sp. zn. *Pl. ÚS 24/10*.
- 21 Rozhodnutí NSS sp. zn. 5 As 158/2012.
- 22 Viz např. nález ÚS sp. zn. *Pl. ÚS 4/94*.
- 23 Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009 ve znění z února 2009.