

Usnesení  
Rady vlády pro lidská práva  
ze dne 18. června 2009

k zajištění respektování odpovídajícího soukromí zaměstnanců na pracovišti

Rada vlády pro lidská práva (dále jen „Rada“)

I. s c h v a l u j e podnět Výboru pro občanská a politická práva,

II. d o p o r u č u j e vládě, aby uložila ministru práce a sociálních věcí

a) aby v rámci schvalovacího procesu nejbližšího připravovaného plánu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce požadoval začlenění kontroly na dodržování povinností daných § 316 odst. 2, 3 a 4 zákoníku práce, tedy ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti

b) aby v rámci přípravy novely zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů, byly zavedeny nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů zaměstnavatelů spočívajících v porušování povinnosti respektování a ochrany soukromí zaměstnanců.

III. žádá předsedu Rady, aby v souladu s článkem 2 odstavcem 4 statutu Rady podnět prostřednictvím ministra pro lidská práva a menšiny předložil vládě České republiky,

IV. žádá předsedu Rady, aby na jejím příštím zasedání informoval o krocích učiněných k implementaci tohoto podnětu.

Návrh

usnesení vlády České republiky

ze dne.....č.....

k zajištění respektování odpovídajícího soukromí zaměstnanců na pracovišti

V l á d a

u k l á d á

ministru práce a sociálních věcí,

- I. aby v rámci schvalovacího procesu nejbližšího připravovaného plánu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce požadoval začlenění kontroly na dodržování povinností daných § 316 odst. 2,3,4 zákoníku práce, tedy ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti
- II. aby připravil novelu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů, která by zavedla nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů zaměstnavatelů spočívajících v porušování povinnosti respektování soukromí zaměstnanců dle § 316 odst. 2,3,4 zákoníku práce a zavedla za ně přiměřené sankce.

Provedou:

ministr práce a sociálních věcí

## Podnět Výboru pro občanská a politická práva

### k zajištění respektování odpovídajícího soukromí zaměstnanců na pracovišti

Zachování minimální ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti je v ČR problém častý a aktuální. S dostupností technologií umožňujících nejrůznější typy sledování ať již při práci s počítači či při výkonu práce ostatní (sledování obsahu e-mailové komunikace, veškerých znaků napsaných na klávesnici, nepřetržitý záznam obrazu či/i zvuku, sledování polohy pomocí GPS navigace či mobilního telefonu) se stává nadměrné a nedůvodné sledování zaměstnanců na pracovišti velmi rozšířené a to i v případě zákonem zcela striktně zakázaného utajeného sledování.

Výrazem tohoto trendu a snaze mu čelit je i právní úprava v novém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), konkrétně § 316 odst. 2,3,4.

Ten stanoví, že

*„(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 nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3 větě druhé. Nesmí vyžadovat informace zejména o*

- a) těhotenství,*
- b) rodinných a majetkových poměrech,*
- c) sexuální orientaci,*
- d) původu,*
- e) členství v odborové organizaci,*
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,*
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,*
- h) trestněprávní bezúhonnosti;*

*to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), 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.“*

Z kazuistik nevládních organizací i advokátů však i přesto plyne trend ke stále intenzivnějším průnikům do soukromí zaměstnanců, ať již prostřednictvím vyžadování čistě soukromých a s výkonem prací nesouvisících údajů nebo v podobě sledování na pracovišti, ať již

- skrytého, nebo

- předem avizovaného, ale nesplňujícího podmínky zákona, tedy ve větší intenzitě zásahů do soukromí i často do lidské důstojnosti zaměstnanců,
- sledování se „souhlasem“ zaměstnance, nejčastěji v pracovní smlouvě, zvláštním dokumentu či pracovním řádu, na který odkazuje pracovní smlouva. Souhlas však často nesplňuje náležitosti platného právního úkonu, neboť nebývá uzavřen svobodně – typická je situace vázanosti souhlasu na setrvání v zaměstnání, osobní ohodnocení apod.

Problém je zřejmě nejvíce patrný v terciální sféře, kancelářských profesích a je reflektován i v mediálně probíraných kauzách. I bez detailního průzkumu lze na základě obecného povědomí, kazuistik nevládních organizací, dotazů v různých poradnách, přehledu trhu z příslušnou technikou a software i praxí advokátních kanceláří konstatovat, že problém je značně rozšířen.

Navržené začlenění této oblasti do kontrolního plánu by jednak pomohlo

- zmapovat rozsah problému, postižené profese a pracoviště,
- šířit osvětu o právní úpravě a povinnostech mezi zaměstnavateli,
- rozšířit metodologii posuzování (ne)splnění obecně formulovaných podmínek „závažného důvodu“ a „zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“ a vytýčit tak obecně akceptovaný a předvídatelný výklad těchto pojmů.

Kontrola dodržování povinností dle zákoníku práce a tedy i zákazu sledování a zasahování do soukromí zaměstnanců je svěřena na základě § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce právě orgánům inspekce práce. Tím je ovšem instrumentárium k zajištění dodržování této povinnosti vyčerpáno. Zákon o inspekci práce nepamatuje na nejučinnější prostředek zjištění dodržování povinností a to správnědeliktní část. Skutková podstata neoprávněných zásahů do soukromí zaměstnanců tak není obsažena ani v přestupcích ani správních deliktech právnických osob v daném zákoně. Účinnost vymáhání této povinnosti, zvláště s ohledem na lákavost sledování zaměstnanců, se tak vážně snižuje na hranici relevantnosti. Proto je ve variantě navržena i legislativní změna – doplnění těchto skutkových podstat (porušení povinností dle § 316 odst. 2,3,4 zákoníku práce).

Správní dozor § 316 zákoníku práce formálně dopadá na 2 správní úřady: Státní úřad inspekce práce a Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ). Vzhledem k tomu, že si potencionálního kompetenčního konfliktu byly oba správní úřady vědomy, zahájily již na počátku roku 2007 jednání s cílem tento problém odstranit a dohodnout principy spolupráce při dozoru dodržování tohoto ustanovení.

K problematice se ÚOOÚ oficiálně vyjádřil v §§ 27–8 stanoviska č. 2/2009, ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště:

*„Ustanovení § 316 odst. 2 a 3 nového zákoníku práce stanoví povinnosti zaměstnavatele, tedy komplementárně též oprávnění zaměstnance. Na základě § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce jsou ke správnímu dozoru nad ním kompetentní Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, přičemž ale není stanoven správní delikt za porušení těchto ustanovení.*

*Porušením § 316 odst. 2 a 3 nového zákoníku práce může kromě porušení soukromí zaměstnanců dojít též k porušení ochrany osobních údajů zaměstnanců nebo i třetích osob, např. klientů. V tomto případě je kompetentním ke správnímu dozoru též ÚOOÚ.<sup>1</sup>“ ÚOOÚ*

<sup>1</sup> Rozhodnutí ÚOOÚ zn. REG–3554/07–8.

tak na výkon své kompetence k dohledu nad dodržováním všech relevantních ustanovení zákona o ochraně osobních údajů neresignuje.

ÚOOÚ souhlasí s tím, že by sankcionování správních deliktů v zaměstnanosti a ochraně osobních údajů mělo být proporcionální, takže je nejspíše nezbytné novelizovat zákon o inspekci práce.

Tento podnět, jak je uvedeno výše, taktéž novelizaci zákona o inspekci práce navrhuje, neboť každá linie dozoru (věcně se ne vždy překrývajícího) by měla disponovat účinným mechanismem nápravy. V současné době probíhá neformální shromažďování poznatků z aplikace zákona o inspekci práce i zákoníku práce na úrovni inspektorátů a počítá se s jejich vtělením do budoucího návrhu na souhrnnou novelizaci právní úpravy. Tato novelizace není zatím v plánu legislativních prací, avšak s ohledem na potřeby praxe, které jsou systematicky shromažďovány a zpracovávány, zřejmě bude zařazena do formálních plánovacích procesů. Tento podnět RLP tak může sloužit jako další zdroj informace o problému praxe, které by se v budoucí novele měly zohlednit.