

Ptáme se právníka



Petra Věžníková

advokátní koncipientka
Squire Patton Boggs s.r.o.
Václavské náměstí 813/57
110 00 Praha 1
Tel.: +420 221 662 240
petra.veznikova@squirepb.com

Zda, v jakém případě a jakým způsobem je nutné do smluv o pracovním poměru zpracovat či zohlednit sledování zaměstnanců formou automatizovaného kontrolování internetového provozu v zaměstnání (SSL inspekce, sandboxing, emailová gateway pro pracovní mail)?

S rozvojem technologií a v souvislosti se zvýšeným zájmem o ochranu osobnosti a soukromí jednotlivců, které vyvolalo přijetí nové evropské právní regulace ochrany osobních údajů – známé pod zkratkou GDPR¹ – se rovněž otázka využití informačních a komunikačních technologií zaměstnanci znovu dostává do popředí zájmu. Z naší praxe i všeobecných diskusí se k nám dostávají různorodé a mnohdy značně zavádějící výklady (např.

že k takovému monitoringu zaměstnance bude třeba jeho informovaný souhlas). V tomto příspěvku se tedy pokusíme nejen zodpovědět položený dotaz, ale rovněž vysvětlit danou problematiku a vyvrátit některé mylné interpretace.

Mohou zaměstnavatelé sledovat užívání informačních technologií zaměstnanci?

Problematiky kontroly a sledování zaměstnanců se dotýká zejména ustanovení § 316 zákoníku práce.² Pokud by monitorování mělo povahu zpracování osobních údajů (tato podmínka většinou bude splněna), použijí se vedle této speciální pracovněprávní úpravy rovněž obecná ustanovení týkající se ochrany osobních

údajů a soukromí stanovená zejména v GDPR, případně zvláštními předpisy upravujícími ochranu soukromí elektronických komunikací (ePrivacy). Monitorování zaměstnanců obecně není zakázáno, nicméně konkrétní monitorování by mělo splňovat předepsané podmínky a být podrobena posouzení z hlediska dopadu na soukromí dotčených zaměstnanců. Zaměstnavatel je v první řadě oprávněn kontrolovat dodržování zákazu užívání (případně stanovených parametrů omezení užívání) pracovních pomůcek zaměstnanci pro soukromé účely, přičemž způsob a rozsah kontroly musí být přiměřený. Stejně tak může zaměstnavatel přiměřeně kontrolovat zaměstnance za účelem předejití možným škodám, ochrany zaměstnavatele, ostatních zaměstnanců či jiných osob. Na druhou stranu podrobení zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, včetně odposlechu telefonických hovorů a kontroly elektronické pošty, je přísně regulováno. Tento typ otevřeného nebo skrytého sledování je možné provádět pouze za předpokladu, že je pro něj dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a za podmínky, že dotčení zaměstnanci jsou o rozsahu a způsobu provedení kontroly informováni.

Jak výše uvedená úprava sama předjímá (srov. výrazy „přiměřený rozsah“, „závažný důvod“, „zvláštní povaha činnosti“) – v případě monitoringu zaměstnanců bude vždy nezbytné poměřovat proti sobě stojící zájmy, tedy zájem zaměstnavatele (např. na ochraně jeho majetkových zájmů) na straně jedné a osobnostní práva zaměstnance (právo na soukromí a ochranu osobních údajů) na straně druhé. Stejný koncept ostatně sleduje i samotné nařízení GDPR, a to jak v obecném korektivu zvláštní úpravy zpracování v souvislosti se zaměstnáním (čl. 88 GDPR), tak ve svých obecných ustanoveních – například v případě, kdy je zákonnost zpracování odůvodňována oprávněným zájmem správce nebo třetí strany (čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR). V rámci posuzování oprávněnosti monitoringu zaměstnanců by se zaměstnavatelé měli zaměřit na posouzení naplnění základních tří kritérií – vhodnosti, potřebnosti a proporcionality.³

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/EU.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Stejná kritéria používají při svém rozhodování soudy a rovněž Úřad pro ochranu osobních údajů. Srov. např. rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 5. května 2017 (sp. zn. 6A 42/2013-48) ve věci monitorovacího systému zásilek České pošty; rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 8. června 2016 (sp. zn. 3 As 118/2005-37) ve věci e-kolo.cz.

Uvedená kritéria rezonují i v nedávném rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Bărbulescu v. Rumunsko* (více v Boxu 1) a stejně tak v aktualizovaném stanovisku pracovní skupiny WP29 ke zpracování osobních údajů v zaměstnání.⁴

Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s monitoringem zaměstnanců aneb musí zaměstnavatel sjednat možnost sledování v pracovní smlouvě?

I v případě, kdy k monitoringu zaměstnanců dochází oprávněně a zaměstnavatel splnil příslušnou informační povinnost vyplývající ze zákoníku práce, musí zaměstnavatel jakožto správce osobních údajů splňovat požadavky na něj kladené právními předpisy na ochranu osobních údajů a dodržovat předepsané zásady zpracování osobních údajů (transparentnost, účelové omezení, minimalizace údajů, omezení uložení, integrita a důvěrnost zpracování).

Jak akcentuje Evropský soud pro lidská práva i pracovní skupina WP29 ve svých vyjádřeních – zaměstnavatel by zejména měl (a to ještě před samotným zahájením monitorování) zaměstnance dostatečně a jasně informovat o tom, že jejich chování bude monitorováno a v jakém rozsahu se tak bude dít. Tak například v případě automatického monitoringu odchozích e-mailů zaměstnance (z důvodu prevence úniků dat) by mělo být zaměstnancům jasně řečeno, podle jakých kritérií je e-mail posuzován jako možné porušení bezpečnosti (např. od určité velikosti, počtu příloh, frekvence odesílaných e-mailů apod.). Ke splnění informační povinnosti není předepsána konkrétní forma. Informace je tak zaměstnanci možné poskytnout například podrobnou úpravou v pokynu zaměstnavatele, ve vnitřním předpise zaměstnavatele či kolektivní smlouvě. Do samotné pracovní smlouvy nedoporučujeme podrobnou úpravu uvádět, protože se



Bărbulescu v. Rumunsko

BOX 1

V odůvodnění rozhodnutí v případě *Bărbulescu v. Rumunsko*,⁵ které se dotýkalo monitoringu soukromé komunikace zaměstnance za použití pracovních prostředků zaměstnavatele (jednalo se o instantní messenger Yahoo), vytknul Evropský soud pro lidská práva rozhodujícím soudům, že se dostatečně nezabývaly tím, zda byl monitoring opodstatněný a zda by stejná ochrana zaměstnavatele nebylo možné dosáhnout pomocí méně invazivních metod než sledováním veškeré komunikace zaměstnance (včetně jeho obsahu).

jedná o dvoustrannou smlouvu a každá její případná změna musí být zaměstnancem odsouhlasena. Stejně tak vyžadování souhlasu zaměstnance s tím, že bude monitorován, není vhodné a z hlediska ochrany osobních údajů i velmi diskutabilní. Pracovní skupina WP29 uvádí, že pro většinu zpracování zaměstnaneckých dat zaměstnancův souhlas by neměl být právním titulem zpracování a je potřeba takové zpracování podložit jiným vhodným právním důvodem (např. oprávněným zájmem zaměstnavatele).

V některých případech bude muset zaměstnavatel ještě před zahájením monitorování splnit povinnost provést formalizované posouzení vlivu zpracování na ochranu osobních údajů, tzv. data protection impact assesement (dle čl. 35 GDPR). Taková potřeba může vyvstat dle názoru pracovní skupiny WP29 zejména v případech zavádění technologií vzdáleného sledování polohy

pracovních zařízení (mobilních telefonů, laptopů či při monitoringu využívání internetu zaměstnanci).

Správci odpovídají za splnění svých povinností stanovených nařízením GDPR a za jejich nesplnění jim hrozí nemalé sankce (za porušení ustanovení týkajících se práv subjektu údajů lze uložit správní pokuty až do výše 20 milionů EUR nebo 4 % celkového celosvětového ročního obrátu podle toho, která hodnota je vyšší). Vedle toho je nezbytné si uvědomit, že narušení soukromí zaměstnance a jeho neinformování o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění je klasifikováno jako přestupek podle zákona o inspekci práce s horní hranicí pokuty ve výši 1 mil. Kč.⁶

Závěr

Jak podle právní úpravy zákoníku práce, tak i dle právní úpravy ochrany osobních údajů (GDPR), není obecně monitorování zaměstnanců vyloučeno. Jeho zavedení je možné pouze na základě důkladné analýzy ve vztahu k jeho nezbytnosti, vhodnosti a přiměřenosti. Monitorování je pak možné provádět za předpokladu důkladného plnění podmínek, zejména dostatečného a vhodného informování zaměstnance.

⁴ Pracovní skupina pro ochranu osobních údajů (angl. The Article 29 Data Protection Working Party; dále jen „pracovní skupina WP29“) ustanovená čl. 29 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/EC ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů funguje v současné době jako nezávislý evropský poradní orgán v oblasti ochrany dat a soukromí. Problematikou zpracování osobních údajů v zaměstnání se zabývá zejména aktualizované stanovisko č. 2/2017 vydané pracovní skupinou WP29 dne 8. června 2017 pod č. WP 249 a názvem „Opinion 2/2017 on data processing at work“; dále jen „Stanovisko WP29“).

⁵ Rozhodnutí Velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017 v případě *Bărbulescu v. Romania* (žádost č. 61496/08).

⁶ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.