

Zaměstnavatel, zaměstnanci a kamerové systémy

Stále častěji se setkáváme s tím, že zaměstnavatelé zavádějí na svých pracovištích kamerové systémy, které monitorují zaměstnance a pracoviště. Může však zaměstnavatel podle své libosti jen tak sledovat své zaměstnance a tím narušovat jejich soukromí? Samozřejmě že nemůže! Zavádění kamerových systémů je třeba vždy posuzovat zejména podle Listiny základních práv a svobod, podle zákoníku práce, občanského zákoníku, podle nařízení GDPR a zákona o zpracování osobních údajů a v neposlední řadě je nutno vycházet i z některých rozhodnutí Evropského soudního dvora. Listinou základních práv a svobod, jež je součástí naší Ústavy, je zaručena nedotknutelnost osoby a jeho soukromí. To platí i ve vztahu k zaměstnancům, kteří plní pracovní povinnosti. Pokud chce zaměstnavatel umísťovat kamery na různá pracoviště, musí toto posuzovat i podle zákoníku práce z hlediska rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Dále platí, že výkon práv a povinností nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Pokud tedy zaměstnavatel hodlá používat na pracovištích kamerové systémy, musí k tomu zvolit vhodné prostředky a formy, které nebudou v rozporu s právní úpravou ochrany soukromí zaměstnanců a nebudou obtěžovat zaměstnance. Kamery lze například použít s vědomím zaměstnanců, pokud tím nedojde k zásahu do ochrany jejich soukromí, jejich použití bude odpovídat účelu, který zaměstnavatel sleduje. Může se jednat například o monitorování rizikových pracovišť z hlediska zajištění požadavků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kontrolu dodržování technologických postupů, kontrolu docházky na pracoviště a například o kontrolu majetku zaměstnavatele. Na druhou stranu by bylo zcela protiprávní monitorovat zaměstnance v kancelářích, na chodbách, sociálních zařízeních atd. Zde by určitě chyběl zákonný důvod pro provádění monitorování zaměstnanců. Pokud se zaměstnavatel rozhodne využívat na svých pracovištích kamerové systémy, musí splnit řadu podmínek, zejména:

- Monitorování musí být za každých okolností zákonné – tzn., že se musí opírat o právní titul, uvedený v GDPR (např. oprávněný zájem na zajištění ochrany života a zdraví osob, ochrana majetku zaměstnavatele, kontrola dodržování povinností zaměstnanců z hlediska BOZP, pokud však tuto kontrolu nelze zajistit jinak atp.),
- provoz kamerového systému a využití pořízených záznamů musí být zcela v souladu s ustanovením zákoníku práce (§ 316), musí být stanoven účel pořizování záznamů a případné využití záznamů pak musí odpovídat samotnému účelu jejich pořizování,
- nelze bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnanců na pracovištích a ve společných prostorách tím, že jsou zaměstnanci podrobováni otevřenému nebo skrytému sledování, výjimkou by však mohlo být například monitorování trezorové místnosti, monitorování vysoce rizikového pracoviště atp.,
- zaměstnavatel je povinen ke kamerovému systému vést povinnou dokumentaci (např. analýzu používání kamerového systému, jeho identifikaci a popis, plánek rozmístění kamer, směrnici na provozování kamerového systému, podrobné informace o zpracování osobních údajů atp.),
- musí být vždy dodržována zásada transparentnosti, tzn. musí být poskytovány informace o tom, že se vstupuje do monitorovaného systému, musí být umístěny informační tabule před vstupem do takového prostoru, tabule musí obsahovat požadované informace),
- záznamy o monitorování musí být uchovávány po nezbytně nutnou dobu (max. 72 hodin), jinak případné delší uchovávání musí být ze strany zaměstnavatele přesvědčivě odůvodněno,
- pokud se zaměstnavatel rozhodne, že si pořídí kamerové systémy, musí toto samozřejmě předem projednat s odborovou organizací.

Pokud zaměstnavatel provozuje kamerové systémy v rozporu s požadavky právních předpisů, hrozí mu celkem citelná sankce, v některých případech až do výše 1 000 000 Kč. V případě důvodných podezření je možné se obrátit na Úřad pro ochranu osobních údajů nebo na oblastní inspektorát práce. V případech potřeby lze tuto problematiku konzultovat na oddělení BOZP OSŽ ústředí.