

Monitoring zaměstnanců

18. 12. 2018
Veronika Odrobinová

- Právní rámec
- GDPR
- Osobní prohlídky a prohlídky vnášených a vynášených věcí
- Kontrola na alkohol a drogy
- Korespondence zaměstnanců (dopisy, emaily)
- Aktivity zaměstnanců na internetu, sociální sítě
- Kamerové systémy
- GPS a lokátory
- Co si zapamatovat

- Občanský zákoník
- § 81 – ochrana života a důstojnosti člověka - i jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy
- § 84 – zachytit podobu člověka lze jen s jeho svolením
- § 86 - bez svolení člověka nelze sledovat jeho soukromý život, pořizovat nebo šířit o něm zvukový nebo obrazový záznam nebo soukromé písemnosti osobní povahy
- § 87 - svolení lze odvolat, ledaže na dobu určitou

- Občanský zákoník
- § 88 – 90 – výše uvedená omezení neplatí, pokud:
 - k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob;
 - na základě zákona k úřednímu účelu nebo v případě, že někdo veřejně vystoupí v záležitosti veřejného zájmu;
 - přiměřeným způsobem též k vědeckému nebo uměleckému účelu a pro tiskové, rozhlasové, televizní nebo obdobné zpravodajství.
 - ALE PŘITOM nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka.

- § 316 ZP
- **Zákaz** užívat pro osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele
- Právo zaměstnavatele **přiměřeným způsobem** kontrolovat
- Přiměřenost posuzuje soud
- Otevřené nebo skryté **sledování, odposlech a záznam telefonů**, kontrola pošty nebo zásilek
- **Závažný důvod** spočívající ve **zvláštní činnosti** zaměstnavatele
- Povinnost zaměstnance **informovat** o rozsahu a způsobech
- Souhlas zaměstnance nepomůže, nejsou-li splněny zákonné podmínky

- Zákoník práce
 - § 106 odst. 4 – zákaz požívat alkohol a jiné návykové látky a povinnost podrobit se kontrole
 - § 248 odst. 2 – osobní prohlídka
 - § 226 – zajištění bezpečného uložení svršků
- Zákon o zaměstnanosti – ve vztahu k uchazečům
 - § 12 – zákaz vyžadovat určité informace a činit určité nabídky práce
- Zákon o inspekci práce
 - § 11a a 24a – naruší soukromí zaměstnance, neinformuje zaměstnance o rozsahu a způsobu provádění kontroly, vyžaduje informace nad zákonný rámec
 - Pokuta až 1 mio Kč, resp. 100 000 Kč u neinformování
- Protikuřácký zákon (65/2017 Sb.)

- Využití zákonné možnosti podle ZP může být ale i **zpracováním osobních údajů**
- Zaměstnavatel je správcem – určuje účel a prostředky zpracování
- **GDPR (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů)**
- Účinnost: **25. 5. 2018**
- Jednotná pravidla v rámci EU – GDPR přímo závazné a přednostně použitelné ve všech čl. státech EU
- Cíl: **zvýšit a sjednotit úroveň ochrany** a chránit práva subjektů údajů v EU
- Pokuty až **20 mil. EUR nebo 4% obratu.**
- Částečně nahradil současný zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně OÚ

- **Výkladové pokyny** Pracovní skupiny WP29:
 - ke zpracování OÚ na pracovišti
 - k souhlasu a transparentnosti
 - k uplatňování a stanovování pokut
 - k automatizovanému zpracování a profilování
 - k ohlašování porušení zabezpečení OÚ
 - k posouzení vlivu na ochranu OÚ nebo k DPO a další.
- **Nový doplňkový zákon o zpracování osobních údajů** – v Senátu
 - jen dílčí odchylky od GDPR (např. věk dítěte pro souhlas, mlčenlivost DPO, zpracování pro novinář. a věd. účely).
 - především výjimky a zvl. úprava pro některé oblasti (obrana, policie, zpravodajské služby atd.)
 - Postavení ÚOOÚ a přestupky
- **Nařízení e-Privacy** (tzv. cookies law) – stále jen návrh

- **Osobní údaj**
 - Informace, která se týká **určené** nebo **přímo či nepřímo určitelné fyzické osoby** (např. jméno, rodné číslo, adresa, IP adresa, cookies, geolokační údaje)
 - Nemusí sami ani ve spojení s jinými umožnit správci identifikovat konkrétní osobu (počet dětí, věk, bankovní účet)
 - **Citlivé OÚ:** rasa, etnický původ, polit. názory, nábož. nebo filozof. přesvědčení, **členství v odborech**, sex. život a orientace, **zdravotní stav**, genetické a biometrické údaje + zvl. kategorie: **informace o odsouzeních za TČ.**
 - **Nejedná se o OÚ:**
 - a) Nelze je spojit s identifikovatelným člověkem (reálně existující možnost),
 - b) údaje o PO nebo zesnulých FO,
 - c) anonymní údaje (ale pseudonymizované údaje zůstávají OÚ)

- **Zpracování**
 - **Jakákoliv operace, kterou správce či zpracovatel provádí s OÚ systematicky za určitým účelem**
 - **Nezáleží na způsobech a prostředcích (manuálně nebo elektronicky, SW řešení, kombinace aj.)**
 - Shromáždění, uspořádání, strukturování, uložení, přizpůsobení nebo pozměnění, vyhledání, nahlédnutí, použití, zpřístupnění přenosem, šíření nebo jakékoliv jiné zpřístupnění, seřazení či zkombinování, omezení, výmaz nebo zničení
 - **Výjimky:**
 - a) Nahodilé získání OÚ bez úmyslu je dále zpracovávat,
 - b) Zpracování výlučně pro osobní a domácí účely

- **Subjekty údajů**
 - zaměstnanec, zákazník, kontaktní osoba atd.
 - mají jen práva
- **Správce**
 - určuje účel a prostředky zpracování.
 - primární odpovědnosti za splnění GDPR
- **Zpracovatel**
 - zpracovává OÚ pro správce a výlučně na základě jeho pokynů (externí mzdová účtárna, vedení účetnictví, security atd.)
 - odpovědnost „jen“ za povinnosti uložené výslovně zpracovateli a dodržení smlouvy se správcem
- **Dozorový úřad**
 - ČR: ÚOOÚ, www.uoou.cz

- **Základní zásady – povinnosti správce:**
 1. Zákonnost
 2. Férovost a transparentnost
 3. Omezení účelem
 4. Minimalizace údajů a omezení uložení
 5. Přesnost
 6. Integrita a důvěrnost
 7. Odpovědnost

- **Správce musí mít vždy alespoň jeden právní titul:**
 - **Souhlas subjektu údajů**
 - **Plnění nebo uzavření smlouvy se subjektem údajů**
 - **Plnění zákonné povinnosti správce**
 - **Oprávněný zájem správce** nebo třetí osoby, pokud nepřeváží zájem na ochraně subjektu údajů (balanční test)
 - **Veřejný zájem nebo výkon veřejné moci**
 - **Ochrana životně důležitých zájmů subjektů údajů.**
- **Zvláštní podmínky pro citlivé údaje:**
 - **Požadavek výslovného souhlasu (x NE oprávněný zájem)**
 - **Plnění povinností v oblasti pracovního práva a SZ, ochrana zájmů (soudní spory)**
 - **Preventivní a pracovní lékařství, pracovní posudky aj.**

- Souhlas – nové striktní podmínky pro získání platného souhlasu:
 - a) Informovaný, svobodný, konkrétní a jednoznačný
 - b) Identifikovatelný a samostatný (nikoliv součást VOP)
 - c) Jasný a jednoduchý text, zákaz vázaného souhlasu (take it or leave it)
 - d) Prokazatelný po celou dobu zpracování a vždy odvolatelný
- **HR: Velice omezené využití souhlasu** – není obvykle považován za svobodný, nestabilita atd.
- Příklady:
 - **Docházkový systém:** oprávněný zájem správce, plnění zákonné povinnosti (ale biometrické údaje – REVIZE stanoviska ÚOOÚ k docházkovým systémům!)
 - **CCTV:** oprávněný zájem správce (ale omezená doba uložení, informace, omezení monitorovacího prostoru atd.)

- **Právo na přístup - základní povinnosti:**
 - Poskytovat transparentní informace o zpracování a řádně a včas a reagovat na uplatnění práv subjektem údajů
 - Napomáhat uplatnění práv a reagovat stručným, srozumitelným a snadno přístupným způsobem
 - Bezplatně (výjimka: nedůvodné nebo nepřiměřené žádosti)
 - Reagovat nejpozději do 1 měsíce (výjimečně plus 2 měsíce).

- **Nové přísné požadavky na obsah informace:**
 - a) Základní informace: správci, účely, právní tituly, příjemci, předávání mimo EU/EP
 - b) Další informace (pokud nezbytné pro „transparentnost“): doba, práva subjektů údajů vč. podání stížnosti, odvolání souhlasu, povinné **poskytnutí, automatizované rozhodování aj.**
- **Doba poskytnutí:**
 - a) Od subjektů údajů: ihned (před zpracováním)
 - b) Z jiných zdrojů: nejpozději do 1 měsíce od získání nebo zpřístupnění nebo při první komunikaci
- **Forma:** Stručně, transparentně, srozumitelně, jasný a jednoduchý jazyk

- **Právo na přístup:**

- Právo na potvrzení, zda jsou zpracovávány jeho OÚ
- Právo získat přístup k těmto OÚ a na informace o jejich zpracování
- Právo na získání bezplatné kopie zpracovávaných OÚ.

-

- **PLUS informování dle ZP:**

- **Individuální:** Povinnost informovat zaměstnance o rozsahu monitoringu a o způsobech jejího provádění (**§ 316 ZP**),
- **Kolektivní:** Informování zástupců (nebo přímo zaměstnanců) a projednat s odbory opatření dotýkající se většího počtu zaměstnanců (§ 279 a § 287 ZP).

- Pan Nowak se opakovaně pokoušel složit účetní zkoušky, ale vždy propadl při zkoušce Strategic Finance and Management
- Organizátor zkoušek mu odmítal vydat jeho odpovědi a hodnocení
- Pan Nowak si o ně nakonec zažádal na základě práva na přístup k osobním údajům s argumentací, že jeho odpovědi i hodnocení zkoušejícího jsou osobním údajem
- Organizátor zkoušek to odmítl s tím, že se o osobní údaje nejedná a že jsou navíc před hodnocením odpovědi pseudonymizovány

Má pan Nowak právo na přístup k informacím o své zkoušce – odpovědi a poznámky zkoušejícího?

- **Minimalizace rozsahu údajů**
 - Jen relevantní údaje
 - Nezbytné pro daný účel
- **Minimalizace doby uchování**
 - Jen pro dobu nebytně nutnou pro stanovený účel
 - Informace o době zpracování

- **Účel zpracování**
 - Předem výslovně vyjádřený a konkrétní
 - Legitimní a legální
 - Zpracování jen za stanoveným účelem
 - Pro každý účel **jenom jeden právní titul! (ale 1 OÚ je možné zpracovávat pro více účelů).**
- **Výjimky pro zpracování i pro jiné účely:**
 - Souhlas subjektu údajů,
 - Povoleno či vyžadováno právním předpisem, nebo
 - Jedná se o slučitelný účel (test slučitelnosti) s ohledem na očekávání a nutné předem informovat

- **Rizika pro práva a svobody:**
 - neoprávněné nebo protiprávní zpracováním či přístup nebo
 - náhodná ztráta zničení nebo poškození.
- **Zabezpečení zpracování**
 - povinnost přijmout veškerá **technická a organizační opatření** s ohledem na zajištění zabezpečení osobních údajů **odpovídající riziku**.
 - zajištění **důvěrnosti, integrity, dostupnosti a odolnosti** systémů a služeb zpracování
 - schopnost včas **obnovit dostupnost** v případě fyzických či technických incidentů
 - proces **pravidelného testování**, posuzování a hodnocení účinnosti těchto opatření
 - pseudonymizace a šifrování OÚ

- Správce je povinen po vyhodnocení rozsahu a rizik zpracování zavést vhodná organizační a technická opatření, **aby zajistil a byl schopen doložit soulad s GDPR vč. pravidelné revize a aktualizace (čl. 24 GDPR)**
- Povinná dokumentace:
 - Analýza rizik
 - Přijatá opatření
 - Nastavení procesů (výkon práv subjektů, oznámení incidentů)
 - Interní a externí dokumentace (souhlasy, oznámení, postupy, směrnice atd.)

- **Právo na vznesení námítky**
 - zpracování na základě oprávněného zájmu správce nebo veřejného zájmu
 - povinnost správce prokázat závažné důvody pro zpracování nebo ukončit

- **Ohlašování porušení zabezpečení (data breaches)**
 - **ÚOOÚ** - jakékoliv porušení s rizikem do 72 hodin
 - **Přímo subjektům:**
 - jenom při **vysokém reziduálním riziku**
 - pokud rizika nebyla následně eliminována a je proveditelné.
 - Povinná dokumentace o všech porušeních zabezpečení (WP29)
 - Zpracovatel oznamuje správci neprodleně

- **Každý správce a zpracovatel !**
 - „**Výjimka**“ do 250 zaměstnanců, **ale neplatí**, pokud
 - Pravděpodobné riziko, nebo není jen příležitostné, nebo zahrnuje citlivé údaje.
- **Správce**
 - a) Identifikace správce,
 - b) Účely zpracování a právní důvod
 - c) Popis subjektů a osobních údajů (kategorie)
 - d) Příjemci (kategorie) a předávání mimo EU/EEA
 - e) Lhůty pro výmaz OÚ, popis technických a organizačních bezpečnostních opatření
- **Zpracovatel**
 - a) Identifikace zpracovatele a správce
 - b) Kategorie zpracování,
 - c) Předávání mimo EU/EEA,
 - d) Popis technických a organizačních bezpečnostních opatření

- **Posouzení vlivu na ochranu OÚ (DPIA)**
 - Základní posouzení rizik = pravděpodobně vysoké riziko
 - **Povinná zejména v případě:**
 - a) systematické a rozsáhlé vyhodnocování / profilování,
 - b) rozsáhlé zpracování citlivých OÚ, nebo
 - c) rozsáhlé systematické monitorování veřejně přístupných prostor.
 - **WP 29:** Rizikové faktory a při jejich kombinaci (min. 2), provést DPIA: profilování, automatické rozhodování, systematické monitorování, citlivé údaje, velký rozsah OÚ, předávání mimo EU/EE, zranitelné osoby, nové technologie atd.
- **Předchozí konzultace s ÚOOÚ**
 - DPIA = vysoké reziduální riziko
 - Předchozí konzultace povinná, pokud nedostačují přijatá opatření.

- **DPIA v HR (příklady):**
 - Provozování kamerových systémů
 - Docházkové a přístupové systémy
 - Systematický monitoring (internet, e-mail, tel. hovory).
 - GPS lokalizátory
 - BYOD policy
 - Monitorování práce z domova

- **Povinnost jmenovat pověřence (DPO):**
 - Veřejné úřady
 - Rozsáhlé pravidelné a systematické monitorování subjektů (např. bezpečnostní agentura využívající CCTV, banky, pojišťovny)
 - Rozsáhlé zpracování citlivých OÚ (např. nemocnice)
- **Úkoly pověřence:**
 - Poradenská a informační činnost
 - Monitoring dodržování GDPR
 - Kontaktní místo, spolupráce s ÚOOÚ
- Pověřenec nezbavuje odpovědnosti za zpracování správce a zpracovatele
- Povinnost zveřejnit kontaktní údaje a oznámit ÚOOÚ
- Společný pověřenec (skupina podniků), externí x interní pověřenec - nezávislost a zdroje; WP29.

- **Úpravy a nová dokumentace**
 - směrnice, souhlasy, oznámení o zpracování aj.
 - příprava vzorových dokumentů (záznamy o zpracování, ohlašování rizik, souhlasy a oznámení atd.)
- **Záměrná a standardní ochrana OÚ**
 - před zahájením/změnou zpracování vyhodnotit
 - základní RBA analýza
 - zabezpečení zpracování a dokumentace opatření (důvěrnost, integrita, dostupnost, odolnost, schopnost obnovení, pravidelné testování)
- **Revize smluv se zpracovateli**
 - doplnění o povinné náležitosti
 - povinnost využít pouze GDPR compliant zpracovatele
 - povinnosti a součinnosti zpracovatele – smluvně zajistit!
- **Nastavení procesů**
 - reakce na uplatněná práva subjektu údajů
 - ohlašování incidentů (72 hodin)

- **Prokazování GDPR compliance:**

- Záznamy o zpracování vč. pravidelné aktualizace
- Pravidelná školení a testování zaměstnanců
- Interní směrnice a postupy
- Jmenování DPO, DPIA, předchozí konzultace
- Dokumentace zabezpečení - technická a organizační opatření, testování systému z pohledu rizik
- Dodržování schválených kodexů/osvědčení

- Právo na provádění vyplývá přímo ze ZP
- Zároveň lze provádět i kontrolu vnášených a vynášených věcí
- Důvod: ochrana majetku
- Je možné provádět v nezbytném rozsahu
- Lze provádět namátkově nebo systematicky?
- Provádí osoba stejného pohlaví
- Ochrana osobnosti – důstojnost
- Provádění prohlídek za použití bezpečnostních agentur
- Dokumentování prohlídek
- Bližší podmínky v pracovním řádu nebo vnitřním předpise

- Pracovní místo je v dispozici zaměstnavatele
- Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečné uložení svršků a osobních předmětů – soukromé místo zaměstnance
- Šatní skříňky apod.
- Určování podmínek vstupu na pracoviště – odložení mobilů, osobních věcí apod.
- Proporcionalita, přiměřenost a dobré mravy
- Dokumentování prohlídky

- Zaměstnanec nesmí:
 - Požívat alkohol a zneužívat drogy na pracovišti
 - V pracovní době ani mimo pracoviště
 - Nevstupovat pod vlivem těchto látek na pracoviště
- Zákaz se nevztahuje na:
 - Zaměstnance pracující v nepříznivých mikroklimatických podmínkách – pokud jde o nízkostupňové pivo
 - Je-li požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů nebo je s nimi obvykle spojeno

- Povinnost zaměstnance podrobit se zjištění, zda není pod vlivem
 - Vedoucí zaměstnanec musí být určen písemně
- Další pravidla stanoví protikuřácký zákon – ten váže kontrolu na „důvodné podezření“
- Pokud zaměstnanec výzvu nerespektuje – porušení povinnosti
- Protikuřácký zákon – odborné lékařské vyšetření se provede, pokud:
 - Zaměstnanec odmítne orientační vyšetření
 - Orientační vyšetření nelze provést nebo dokončit
- Vyšetření kalibrovaným analyzátozem je dostatečné
- Pokud zaměstnanec odborné vyšetření odmítne, má se za to, že je pod vlivem
- Vztah protikuřáckého zákona a ZP?

- Provedení kontroly – kalibrovaný a ověřený analyzátor (kalibrace 1x ročně)
- 2 opakování alespoň po 5 – 10 min
- Výsledek:
 - 0 – 0,04‰ negativní
 - 0,04‰ – 0,24 ‰ pozitivní, ale neprůkazný
 - 0.24 ‰ a více pozitivní
- Skutečnost, že je zaměstnanec pod vlivem alkoholu, lze prokázat i svědeckou výpovědí
- Drogy – složitější a dražší testování – slinné testy zpravidla prokáží jen, že zaměstnanec v nějakém období drogy požil

- Kontrola elektronické pošty a listovních zásilek
- Emailová adresa jako osobní údaj
- Právní titul – oprávněný zájem zaměstnavatele = balanční test
- Sledování – závažný důvod spočívající ve zvláštní činnosti zaměstnavatele
- Informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům
 - § 316 ZP a GDPR
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 (revidováno v r. 2014)

- Možnost nepovolit užívání emailu pro soukromé účely
- Pracovní vs. soukromý dopis/email
- Systematické sledování může vést ke zvýšenému riziku (DPIA)
- Jak postupovat při skončení pracovního poměru ohledně emailu?

- Kontrola aktivit zaměstnanců na internetu
- Pomůže nepovolit užívání pro soukromé účely?
- Právní titul – oprávněný zájem zaměstnavatele = balanční test
- Blokování webových stránek
- Sledování – závažný důvod spočívající ve zvláštní činnosti zaměstnavatele
- Informační povinnost zaměstnavatele
 - *Sledování bude zpravidla i zpracováním osobních údajů*
 - *§ 316 ZP a GDPR*
- Systematické sledování může vést ke zvýšenému riziku (DPIA)

- *Zaměstnanec během měsíce strávil 102,97 hodin prohlížením nepracovních stránek, přes zákaz v pracovním řádu*
- *Zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr*
- *Zaměstnanec namítal, že zaměstnavatel ho sledoval tajně v rozporu s pravidly zákoníku práce*
- *Zaměstnavatel sledoval, jaké internetové stránky zaměstnanec navštěvuje*
- **Bylo okamžité zrušení pracovního poměru platné?**

- *Zaměstnanec během 1 měsíce použil pracovní telefon pro 84 soukromých hovorů, třikrát prokazatelně vyhledával informace pro soukromé účely a po výtce přišel o 20 minut pozdě*
- *Zaměstnavatel mu dal výpověď pro opakované méně závažné porušování povinností*
- *Zaměstnanec namítal, že zaměstnavatel ho sledoval v rozporu s pravidly zákoníku práce*
- *Byla výpověď platná?*

- *Barbulescu vs. Rumunsko (ESLP)*
- *Zaměstnanec si zřídil na pokyn zaměstnavatele účet na Yahoo Messenger*
- *Zaměstnavatel ukončil jeho pracovní poměr, protože využíval internet v pracovní době k soukromé komunikaci*
- *Zaměstnanec namítal, že důkazy byly získány v rozporu s právem na ochranu listovního tajemství a soukromého života*
- *Byl zaměstnanec se svými argumenty úspěšný?*

- V ČR zatím malá zkušenost, ve světě téma na vzestupu
- USA nebo Velké Británii – 10% ukončení z důvodu fotky nebo komentáře na sociální síti
- Využití především pro „proklepnutí“ budoucích zaměstnanců
- Co může být pro zaměstnavatele zajímavé
- Co může zaměstnavatel udělat:
 - sociální sítě na pracovních zařízeních blokovat
 - používání sociálních sítí v práci zakázat
 - stanovit pravidla, jak mohou zaměstnanci v pracovních věcech komunikovat na sociálních sítích

- Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce, zejména o:
 - těhotenství
 - rodinných a majetkových poměrech a původu
 - sexuální orientaci
 - členství v odborech, politických stranách nebo hnutí
 - příslušnost k církvi
 - trestněprávní bezúhonnosti
- Zaměstnavatel to nesmí zjišťovat ani od třetích osob
 - ani na sociálních sítích

- V ČR zatím nemáme žádné soudní rozhodnutí
- Jednání zaměstnanců na sociálních sítích
- Může být samo o sobě porušením povinností
 - *hrubě urážlivý výrok na adresu nadřízeného nebo zaměstnavatele*
 - *oslovování klientů zaměstnavatele s konkurenční nabídkou*
- Může prokazovat, že zaměstnanec povinnosti porušil
 - *zaměstnanec na „sick leave“ si užívá volnočasových aktivit*
- Může prokazovat, že zaměstnanec nesplňuje požadavky
 - *pro určité profese nebo zaměstnavatele se vyžaduje určitý standard chování*
 - *hrubé, diskriminační nebo urážlivé komentáře mohou demonstrovat, že zaměstnanec takový standard nemá (soudci, advokáti, apod.)*

- Jak zajistit jako důkaz
 - Print screen
 - Svědecká výpověď
 - Notářský nebo exekutorský zápis
- Zaměstnavatel nemůže neomezeně sledovat aktivity svých zaměstnanců na sociálních sítích
 - Nutno zdůvodnit, jak se o komentářích dozvěděl

- ***Crisps vs. Apple Retail (UK)***
 - *Zaměstnanec negativně komentoval výrobky zaměstnavatele na soukromé stránce na Facebooku*
 - *Zaměstnavatel měl velmi striktně nastavený vnitřní předpis*
 - *Argumentace zaměstnavatele: zaměstnanec nemůže ovlivnit, kdo z jeho „přátel“ bude dále šířit jeho vyjádření*
 - *Výpověď byla oprávněná*
- ***Alan Blue vs. Food Standards Agency (UK)***
 - *Jeden ze zaměstnanců komentoval na Facebooku ohledně svého nadřízeného, že by ho rád udeřil židlí*
 - *Alan Blue dal tomuto komentáři „like“*
 - *V tomto případě bylo shledáno, že výpověď byla neoprávněná*

- ***British Waterways Board v Smith (UK)***
 - *Zaměstnanec publikoval na Facebooku řadu negativních vyjádření o své práci*
 - *„going to be a long day I hate my work“*
 - *„that’s why I hate my work for those reasons its not the work it’s the people who ruin it nasty horrible human beings“*
 - *Soud shledal výpověď odůvodněnou*
- ***Crowe vs. Marquette Transportation Company Gulf-Inland LLC (USA)***
 - *Zaměstnanec uplatňoval nároky z pracovního úrazu*
 - *Na Facebooku však uvedl, že se zranil na rybách*
 - *Následně Facebook deaktivoval a tvrdil, že nemá účet*
 - *Soud nařídil přezkum profilu na Facebooku a záznam získal*

- Náslech hovorů, aniž by došlo k jejich záznamu – zpravidla nejde o zpracování osobních údajů
- Pořizování záznamů hovorů
 - Uzavírání/plnění/změny smlouvy
 - Zvyšování kvality služeb
- Ve vztahu k zaměstnancům lze v obou případech bez souhlasu
- Informační povinnost zaměstnavatele (§ 316 ZP a GDPR)
- Proporcionalita se zásahem do soukromí zaměstnance
- Nediskriminační přístup zaměstnavatele, pokud sleduje jen některé zaměstnance
- Systematické sledování může vést ke zvýšenému riziku (DPIA)

- Sledování předmětů vs. sledování osob
- Kdy se jedná o zpracování osobních údajů
- Sledování automobilů – obecně akceptováno
- Sledování – závažný důvod spočívající ve zvláštní činnosti zaměstnavatele
- Automobil pro soukromé i osobní účely – možnost přepnout do soukromého modu
- Informační povinnost zaměstnavatele (ZP a GDPR)
- Nediskriminační přístup zaměstnavatele, pokud sleduje jen některé zaměstnance
- Systematické sledování může vést ke zvýšenému riziku (DPIA)

- Česká pošta od 1.2012 do 6.2.2013 používala technologii GPS lokalizace pro poštovní doručovatele (7 770 osob)
- Monitorovala se celá prošlá trasa, bylo možné vypnout během čerpání přestávek v práci
- Je informace o pohybu osobním údajem?
- Byl tento monitoring legální?

- Provozování kamerového systému je zpravidla zpracováním osobních údajů
- Kdy se nejedná o zpracování osobních údajů
- Uchovávání dat – časový limit pro naplnění účelu kamerového systému (standard – 7 dní)
- Kamerový systém nesmí nadměrně zasahovat do soukromí (umístění, záběr)
- Účel kamerového systému např.:
 - Plnění povinností zaměstnanců
 - Ochrana majetku (mimo rámec pracovního práva, ale pořád v rámci ochrany osobních údajů)
- Vždycky informační povinnost
- Systematické sledování může vést ke zvýšenému riziku (DPIA)

- *Zaměstnavatel provozoval ve 12 obchodech kamerové systémy bez oznámení ÚOOÚ*
- *Kamera zabírala místo zaměstnanců a pult*
- *Na vstupních dveřích byl umístěn piktogram s informací o monitorování kamerou se záznamem*
- *Záznamy zaměstnavatel uchovával 1 rok*
- *ÚOOÚ uložil pokutu 100 000 Kč*
- *Co na to Městský soud?*

- *Zaměstnanec dostal výpověď z organizačních důvodů pro nadbytečnost*
- *Zaměstnanec výpověď napadl a u soudu přeložil nahrávku rozhovoru s členem zahraničního vedení zaměstnavatele, ze které vyplývalo, že organizační důvody dány nebyly*
- *Soud druhého stupně i NS tuto nahrávku posoudili jako nepřípustný důkaz, protože byla pořízena bez souhlasu nahrávané osoby*
- *Ústavní soud v tomto případě nahrávku jako důkaz připustil*

Nahrávky zaměstnavatele (21 Cdo 1267/2018)

- *Zaměstnavatel, protikorupční nezisková organizace, dal zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost*
- *Zaměstnanec před uplynutím výpovědní doby navštívil dva nadřízené a sdělil mu, že pokud mu nedostane „jiné rentabilní místo“, dá zaměstnavatele k soudu, znemožní mu přísun dotací a obecně ho poškodí*
- *Zaměstnavatel poté se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr*
- *Zaměstnavatel navrhl jako důkaz nahrávku, popřípadě doslovný přepis nahrávky, která zachycovala výše uvedené jednání*
- Bylo možné takový důkaz použít?
- Bylo okamžité zrušení oprávněné?

- **Přiměřenost** kontroly – ALE: co je přiměřené, posoudí soud případ od případu
- Sledování, kontroly a odposlech - závažný důvod spočívající ve **zvláštní činnosti** zaměstnavatele
- **Informační povinnost** zaměstnavatele o kontrolních mechanismech
- Vymezit hřiště a pravidla
- Jste připraveni na GDPR?

Kontakt

Mgr. Veronika Odrobinová

tel.: 255 706 542

e-mail: veronika.odrobinova@dhplegal.com