

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Iveta Hilšerová

**Monitoring zaměstnanců ve světle
Úmluvy o ochraně lidských práv a základních
svobod**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: prof. JUDr. Mahulena Hofmannová, CSc.

Tematický okruh: Mezinárodní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 03. 09. 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 331 763 znaků včetně mezer.

Mgr. Iveta Hilšerová

V Praze dne 03. 09. 2024

Obsah

Úvod.....	1
1. Mezinárodní mechanismy v kontextu monitoringu zaměstnanců.....	6
1.1. Univerzální mechanismy	6
1.2. Regionální mechanismy	10
1.3. Právo Evropské unie	13
2. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	24
2.1. Obecně.....	24
2.2. Právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence	26
3. Judikatura ESLP v oblasti monitoringu zaměstnanců	42
3.1. Telefonické hovory.....	43
3.2. Počítače a emailová komunikace.....	47
3.3. Kamerové systémy	66
3.4. GPS.....	79
4. Monitoring zaměstnanců ve světle vnitrostátní právní úpravy	84
4.1. Obecně.....	84
4.2. Česká republika	88
4.3. Slovenská republika.....	100
4.4. Komparace právních úprav.....	104
5. Monitoring zaměstnanců v době koronavirové krize.....	106
6. Základní pravidla monitoringu zaměstnanců z pohledu státu a zaměstnavatele	110
Závěr.....	114
Seznam zkratk.....	121
Seznam použitých zdrojů	122
Monitoring zaměstnanců ve světle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (abstrakt + klíčová slova)	138
Employee Monitoring in the Light of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (abstract + key words).....	139

Úvod

Vztah zaměstnance a zaměstnavatele a jejich vzájemná důvěra představují základní stavební kámen efektivní spolupráce v rámci pracovněprávních vztahů. Přestože v řadě případů dochází k bezproblémové spolupráci mezi oběma stranami pracovněprávního vztahu, mohou v praxi nastat situace, kdy vznikne potřeba ze strany zaměstnavatele ověřit si, zda zaměstnanec skutečně řádně plní své povinnosti v rámci výkonu závislé práce a zda nedochází z jeho strany k užívání jemu svěřených prostředků k jiným účelům než k plnění pokynů svého zaměstnavatele.

V situaci, kdy existuje ze strany zaměstnavatele podezření, že zaměstnanec porušuje své povinnosti, popř. kdy se rozhodne zaměstnavatel takové situaci aktivně předcházet, mohou na řadu přijít prostředky nejrůznějšího způsobu monitorování činnosti zaměstnanců. Tento monitoring může být prováděn různými způsoby, ať již osobně, ale v současné době zejména technickými prostředky, jako je například prostřednictvím kontroly jejich emailové komunikace nebo kontroly jich samotných pomocí kamerových systémů.

V okamžiku, kdy k takovému monitoringu zaměstnanců dojde, však nastává střet dvou práv, který je v řadě případů posuzován i v rámci soudních řízení. Jedná se na jedné straně o právo zaměstnance na ochranu jeho soukromí obecně a na druhé straně o právo zaměstnavatele na ochranu jeho majetku před jeho zneužitím k jiným než stanoveným úkolům. Tato dvě práva tak stojí v případných sporech proti sobě a je často právě na rozhodnutí ať již vnitrostátních nebo i mezinárodních soudních orgánů, které právo v daném konkrétním případě převáží. V této souvislosti je však nutné zmínit, že práva s sebou přinášejí též povinnosti, které obě strany pracovněprávního vztahu musí plnit a je tedy na jejich vzájemné dohodě, jak výkon závislé práce bude fakticky probíhat. Není však možné, aby zaměstnanec bez jakýchkoliv omezení užíval mu svěřené pracovní a výrobní pomůcky pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel se nemohl proti takovému přístupu bránit.

Monitoring zaměstnanců tak musí mít za účelem ochrany práv zaměstnance i zaměstnavatele jasně vymezená pravidla a právní mantinely, ve kterých se nastavení celého systému musí pohybovat. Pokud by tomu tak nebylo, jednalo by se o svévolné zasahování do práv jednotlivce, což není z pohledu jak mezinárodního, tak i vnitrostátního práva tolerovatelné.

Pravidla monitoringu zaměstnanců lze nalézt na několika úrovních právních předpisů. První úrovní jsou vnitřní předpisy zaměstnavatele. Nejedná se sice o obecně závazné právní normy, nicméně jde o pravidla závazná pro zaměstnance v rámci dané entity, jejichž nedodržování může za zákonem stanovených podmínek vést až k ukončení pracovněprávního vztahu.¹

Systém monitoringu může být nastaven dále v rozsahu pravidel upravených v obecně závazných normách vnitrostátního práva, ať již se jedná v případě českého právního řádu o vyhlášky, nařízení vlády, zákony, ústavní zákony, nebo v ostatních právních řádech světa o jiný druh obecně závazných norem. Obecný rámec pravidel upravujících nutnost chránit práva jednotlivce na soukromý a rodinný život, chránit jeho obydlí a korespondenci zakotvují jak mezinárodní dokumenty v čele s Všeobecnou deklarací lidských práv a základních svobod, Mezinárodním paktem o občanských a politických právech, tak i regionální právně závazné dokumenty mezinárodního práva, jako je pro tuto práci klíčová Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále také „EÚLP“ nebo „Úmluva“). Opomenout nelze ani specifický systém ochrany soukromí a osobních údajů nastavený v rámci právního řádu Evropské unie.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a obecně systém ochrany lidských práv a základních svobod vytvořený Radou Evropy představuje klíčový právní rámec pro všechny její členské státy, které musí při tvoření své vnitrostátní právní úpravy a v rámci rozhodování svých vnitrostátních soudních orgánů zohledňovat kromě jiného i tento rámec vyplývající z dohody jednotlivých států na mezinárodněprávní úrovni. Kromě samotného textu shora uvedené Úmluvy, který v obecné rovině stanoví pravidla ochrany práv jednotlivců, včetně práva na ochranu soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence, představuje klíčovou roli při výkladu těchto pravidel Úmluvou zřízený Evropský soud pro lidská práva, který v rámci své rozhodovací praxe stanovuje jak pravidla výkladu daných ustanovení, tak i v rámci rychlého technologického rozvoje v oblasti monitoringu zaměstnanců rozšiřuje výklad jednotlivých pojmů upravených v Úmluvě tak, aby byla nadále aplikovatelná i v rámci měnících se technologických podmínek. Tato soudní praxe má pak samozřejmě význam i pro vnitrostátní právní úpravu a měla by být též zohledňována v rámci rozhodovací praxe vnitrostátních soudů.

S ohledem na význam Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a judikatury Evropského soudu pro lidská práva tak bude pro tuto práci klíčový právě jeho pohled na monitoring zaměstnanců.

¹ Viz § 48 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Vzhledem k tomu, že na mezinárodněprávní úrovni existuje řada dokumentů upravujících práva jednotlivců, která musí být v rámci jejich monitorování v pozici zaměstnance chráněna, bude první část této rigorózní práce zaměřena na univerzální mechanismy ochrany lidských práv, mezi které patří zejména Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a pravidla stanovená Mezinárodní organizací práce. V rámci těchto mechanismů budou představena jednotlivá ustanovení upravující pravidla vztahující se též na monitoring zaměstnanců, ať už se jedná o pravidla zakotvující ochranu soukromí, nebo o pravidla související s výkonem závislé práce.

Další část bude zaměřena na vybrané regionální právní dokumenty vztahující se k oblasti monitoringu zaměstnanců, ať již se jedná o Evropskou sociální chartu nebo Úmluvu o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat. V samostatné podkapitole pak bude představen systém ochrany osobních údajů vytvořený v rámci právního řádu Evropské unie, jako významného právního subjektu na evropském kontinentu s tím, že bude poukázáno nejen na obecná pravidla zakotvená v Listině základních práv EU, ale současně také na aplikaci systému tzv. GDPR (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů) na vzájemná práva zaměstnanců a zaměstnavatelů, jelikož z pohledu členských států EU představují tato pravidla právní rámec, který se projevuje přímo v jednotlivých vnitrostátních právních rádech.

Klíčová část práce pak bude věnována Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, a to zejména jejímu článku 8 upravujícímu nejen právo na respektování soukromého a rodinného života, ale také ochranu obydlí a korespondence jednotlivce. V této souvislosti bude kladen důraz nejen na výklad jednotlivých pojmů i s ohledem na měnící se prostředky monitoringu zaměstnanců, ale také na pravidla upravená v druhém odstavci tohoto ustanovení týkající se podmínek, za kterých lze do těchto práv v souladu s výše uvedenou právní úpravou zasáhnout.

Jak již bylo naznačeno výše, v případě praktické aplikace shora uvedené Úmluvy hraje nejvýznamnější roli Evropský soud pro lidská práva a jeho judikatura. Z tohoto důvodu bude další kapitola věnována judikatuře vztahující se k otázkám monitoringu zaměstnanců s tím, že tato judikatura bude rozdělena do několika kategorií podle způsobů, jakými může být činnost zaměstnance monitorována. Proto budou zejména zdůrazněny judikáty Evropského soudu pro lidská práva týkající se sledování telefonních hovorů zaměstnanců, monitoringu jejich práce

se svěřenou IT technikou a v rámci emailové komunikace, sledování zaměstnanců prostřednictvím kamerových systémů nebo monitoringu osob prostřednictvím GPS systému.

Vzhledem k tomu, že jak Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, tak i judikatura Evropského soudu pro lidská práva mají též zásadní vliv na vývoj vnitrostátní právní úpravy, bude následující část této rigorózní práce věnována právní úpravě monitoringu zaměstnanců v rámci českého a slovenského právního řádu s tím, že na základě jejich následné komparace bude poukázáno na společné a rozdílné prvky této právní úpravy, ve kterých se shora uvedené ustanovení článku 8 EÚLP promítá.

Jak již bylo uvedeno výše, monitoring zaměstnanců prochází postupným vývojem, ať již z pohledu aplikace judikatury Evropského soudu pro lidská práva, tak i z pohledu stále rychlejšího technologického vývoje. Významným milníkem v této souvislosti představovala pandemie onemocnění COVID-19, která s sebou přinesla potřebu co nejefektivněji a zároveň v souladu s právními normami monitorovat činnost zaměstnanců, prováděnou zpravidla mimo pracoviště. To se projevilo též v rámci jak českého právního řádu, tak i na mezinárodněprávní úrovni. Další část této rigorózní práce proto bude zaměřena právě na změny, které s sebou pandemie COVID-19 v oblasti monitoringu zaměstnanců přinesla.

S ohledem na výše uvedené budou dále shrnuta základní pravidla jak pro jednotlivé vnitrostátní úpravy a zákonodárce je přijímající, tak i pro vnitrostátní soudce, která je v souvislosti s monitoringem zaměstnanců ve světle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a zejména judikatury Evropského soudu pro lidská práva v této oblasti nutné dodržovat. Následně budou shrnuta též základní pravidla pro zaměstnavatele, která je nezbytné před zahájením a v souvislosti s probíhajícím monitoringem zaměstnanců dodržovat za účelem předcházení případným sporům, které se v konečném důsledku mohou dostat až před samotný Evropský soud pro lidská práva.

V této rigorózní práci bude použita zejména metoda analýzy, v jejímž rámci dojde k využití zdrojů jak ve formě právních předpisů vnitrostátního a mezinárodního práva, předpisů unijního práva a judikatury Evropského soudu pro lidská práva a vnitrostátních soudů, tak i ve formě sekundárních zdrojů v podobě odborných publikací, komentářové literatury a článků zabývajících se problematikou monitoringu zaměstnanců.

Současně bude v této práci využita též metoda komparace, a to zejména v oblasti posuzování shodných a odlišných znaků právních úprav monitoringu zaměstnanců v rámci

českého a slovenského právního řádu. Využity v rámci této rigorózní práce budou též metody deskriptivní a deduktivní.

Cílem této rigorózní práce je zmapovat problematiku monitoringu zaměstnanců, a to především z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a zejména judikatury Evropského soudu pro lidská práva, za účelem stanovení základních pravidel, která je následně nutné promítnout též do vnitrostátního právního řádu. V této souvislosti bude poukázáno také na úpravu monitoringu zaměstnanců v České republice a Slovenské republice. Na základě analýzy jak vnitrostátní, tak i mezinárodněprávní úpravy bude nastíněn přehled základních pravidel, která státy při vytváření vnitrostátních norem monitoringu zaměstnanců, stejně jako v rámci rozhodování vnitrostátních soudů musí dodržovat. Současně je cílem sestavit přehled pravidel, která by v případě monitoringu svých zaměstnanců měl každý zaměstnavatel dodržovat, aby tak zároveň předcházel případným soudním sporům a šetřil tak práva zaměstnanců zaručená jak na vnitrostátní, tak zejména na mezinárodněprávní úrovni.

1. Mezinárodní mechanismy v kontextu monitoringu zaměstnanců

Monitoring zaměstnanců úzce souvisí s konceptem ochrany lidských práv nejen na vnitrostátní právní úrovni, ale i na úrovni mezinárodněprávní, reprezentované zejména mechanismy a systémy, které stanoví základní pravidla pro ochranu práv jedinců, na kterých je nezbytné trvat. Tyto mechanismy mohou mít povahu jak univerzální, tak mohou mít pouze regionální charakter.

1.1. Univerzální mechanismy

Zaměříme-li se na univerzální mezinárodněprávní mechanismy a dokumenty vztahující se k otázce monitoringu zaměstnanců, jeví se jako vhodné nejprve uvést **Všeobecnou deklaraci lidských práv** přijatou Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. prosince 1948.²

Přestože se jedná o právně nezávazný dokument, jelikož nejde v tomto případě o mezinárodní smlouvu tak, jak ji zná mezinárodní právo, představuje její přijetí významný milník v novodobé historii ochrany lidských práv a základních svobod. Jak je již stanoveno v preambuli tohoto významného mezinárodního dokumentu, lze přijetí Všeobecné deklarace lidských práv a pravidla v ní obsažená považovat za „*společný cíl pro všechny národy a všechny státy za tím účelem, aby se každý jednotlivec a každý orgán společnosti, máje tuto deklaraci stále na mysli, snažil vyučováním a výchovou rozšířit úctu k těmto právům a svobodám a zajistit postupnými opatřeními vnitrostátními i mezinárodními jejich všeobecné a účinné uznávání a zachovávání jak mezi lidem členských států samých, tak i mezi lidem území, jež jsou pod jejich pravomocí.*“³ Všeobecná deklarace lidských práv tak obsahuje nejvýznamnější a především společné hodnoty jejich signatářů, které se staly inspirací a vzorem pro další lidskoprávní dokumenty, ať již pro své signatáře závazné či pouze s doporučujícím charakterem. Jak je uváděno v odborné literatuře „*V zásadě lze hovořit (v případě základních lidských práv a svobod s negativním statutem) o nepřekročitelných hodnotových imperativech, které nemohou být v rámci demokratického právního řádu popřeny, má-li se mu tento statut objektivně přisoudit.*“⁴ Tento dokument měl nejen značný politický význam, a to zejména v kontextu

² *Všeobecná deklarace lidských práv*. Online. Lidská práva. 2012. Dostupné z: <http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav>. [cit. 2023-01-04].

³ *Všeobecná deklarace lidských práv*. Online. OSN. 2016. Dostupné z: https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR_2016_CZ_web.pdf. [cit. 2023-01-04].

⁴ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1. str. 83.

poválečného období, ale také zakotvil legiferační zásady pro následující smluvní úpravu jak mezinárodního, tak i vnitrostátního charakteru.⁵

Všeobecná deklaráce lidských práv se člení na preambuli a 30 článků, které zakotvují ochranu nejrozličnějších lidských práv, od práva na život až po právo svobodně se účastnit na kulturním životě.⁶ Pokud se zaměříme na některá konkrétní ustanovení, týkající se mimo jiné také otázek souvisejících s monitoringem zaměstnanců, jeví se jako vhodné nejprve zmínit článek 3 této deklaráce. Tento článek stanoví poměrně stručně, zato velmi výstižně, že „*Každý má právo na život, svobodu a osobní bezpečnost.*“⁷ Při detailnější analýze tohoto článku lze upozornit na to, že „*zmínku o svobodě (s přihlédnutím ke konceptu ochrany lidské důstojnosti) je ve vztahu k současné společenské situaci třeba číst i jako právo žít život dle vlastních představ, a to bez toho, aby bylo zasahováno do soukromí dané osoby mimo případy silného veřejného zájmu vyjádřeného právními předpisy o síle zákona.*“⁸

Jako další klíčový článek Všeobecné deklaráce lidských práv lze v souvislosti s touto rigorózní prací zmínit článek 12, který stanoví, že „*Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“⁹ Z tohoto článku již ochrana soukromého života výslovně vyplývá. Jak bude patrné i u dalších mezinárodních dokumentů, ochrana soukromého života je v celé řadě případů spojována právě s ochranou rodiny, resp. rodinného života, domova a korespondence a je především povinností jednotlivých států, aby jednotlivce před případnými zásahy do těchto hodnot ochránily. Tato povinnost, vyplývající zejména z druhé věty předmětného ustanovení, která při sjednávání této deklaráce byla navržena zástupci SSSR, se promítá také do znění věty první, zakotvující zákaz zásahu do práv jednotlivců. Je tedy nutné upozornit, že první věta článku 12 není upravena jako pozitivní právo každého na ochranu soukromého života, rodiny, domova, korespondence,

⁵ ČEPELKA, Čestmír a ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. 2. vydání. *Academia iuris (C.H. Beck)*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-721-7. str. 266.

⁶ *Všeobecná deklaráce lidských práv*. Online. OSN. 2016. Dostupné z: https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR_2016_CZ_web.pdf. [cit. 2023-01-04].

⁷ Tamtéž

⁸ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1. str. 84.

⁹ *Všeobecná deklaráce lidských práv*. Online. OSN. 2016. Dostupné z: https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR_2016_CZ_web.pdf. [cit. 2023-01-04].

cti a pověsti a je dle dobových informací úmyslně upravena jako negativní závazek, který je nutné doplnit o právo uvedené ve větě druhé.¹⁰

Právo na soukromí a s tím související ochrana korespondence jsou od přijetí Všeobecné deklarace lidských práv vykládány a je jimi argumentováno v nejrůznějších případech a oblastech, od práva na sexuální orientaci, přes ochranu soukromé korespondence, po ochranu práv v oblasti digitální bezpečnosti a virtuálního světa.¹¹

Dále je v odborné literatuře v souvislosti s právy zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům zmiňován též článek 17 této deklarace, který upravuje právo každého vlastnit majetek. Toto právo je skloňováno především v souvislosti s právem zaměstnavatele chránit svůj majetek, což neodmyslitelně souvisí i s otázkou monitoringu zaměstnanců za účelem ochrany svého majetku, ať již hmotného, či nehmotného.¹²

V souvislosti se vzájemným právním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nelze také opominout článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv, který stanoví: „*Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.*“¹³ V souvislosti s tématem této rigorózní práce je nutné především upozornit na právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které je i v případě prosazování práv zaměstnavatele nutné respektovat a zajistit. Mezi případné narušení těchto podmínek v souvislosti s monitorováním zaměstnanců lze zařadit i porušení práva „*na respektování důstojnosti na pracovišti ve smyslu nedůvodného narušování soukromí zaměstnance prostřednictvím zpracování jeho osobních údajů (zejména prostředky moderní techniky).*“¹⁴

Jak je ze shora uvedeného patrné, Všeobecná deklarace lidských práv představuje významný dokument, který obsahuje katalog klíčových lidských práv, na jejichž dodržování je nezbytné v demokratické společnosti trvat, a stala se tak vzorem pro řadu dalších, již právně závazných mezinárodních smluv a dokumentů, které byly v průběhu 20. století přijaty. Přestože

¹⁰ *The Universal Declaration of Human Rights: An Archival Commentary*. Online. International Council on Archives. 2018. Dostupné z: <https://www.ica.org/resource/the-universal-declaration-of-human-rights-an-archival-commentary/>. [cit. 2023-01-04].

¹¹ Tamtéž

¹² MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1. str. 85.

¹³ *Všeobecná deklarace lidských práv*. Online. OSN. 2016. Dostupné z: https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR_2016_CZ_web.pdf. [cit. 2023-01-04].

¹⁴ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1. str. 85.

se jedná o dokument velmi obecné povahy, ve světle vyvíjejících se technologií lze naopak tuto skutečnost považovat za výhodu, díky které je možné rychle adaptovat již zakotvená pravidla na rychlý vývoj moderních technologií.

Pokud se zaměříme na další dokumenty Organizace spojených národů související s právy zaměstnanců, resp. s otázkou jejich monitoringu ze strany zaměstnavatelů, nesmíme opomenout dva významné dokumenty, které byly přijaty Valným shromážděním OSN 19. prosince 1966, a to **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**.¹⁵ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech skládající se z preambule a 53 článků obsahuje ve svém článku 17 ustanovení podobné článku 12 Všeobecné deklarace lidských práv. Článek 17 tohoto paktu stanoví: „*Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“¹⁶ I zde je tedy patrné propojení ochrany soukromého života, rodiny, domova, korespondence, cti a pověsti. V souvislosti s tématem této práce lze ještě zmínit i článek 8 upravující zákaz nucené práce nebo článek 19 upravující svobodu projevu, vztahující se samozřejmě i na zaměstnance.¹⁷

Naopak „*práva související s výkonem práce jsou upravena zejména v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který stanoví mimo jiné právo na práci, na spravedlivou mzdu, na zakládání odborových organizací a účast v nich, právo na zabezpečení před hladem, právo na vzdělání a právo na zdraví.*“¹⁸ Tento pakt se skládá z preambule a 31 článků¹⁹ a jedná se o pakt obsahující detailnější úpravu vztahující se k výkonu práce a podmínek, které v této souvislosti je nutné dodržet. Závazky upravené v tomto paktu jsou však spíše proklamativní povahy a jejich realizace tak závisí na možnostech daného konkrétního státu.²⁰

¹⁵ DVOŘÁKOVÁ, Iveta. *Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Znojmo, 2018. Bakalářská práce. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s. r. o. Dostupné z: <https://theses.cz/id/rm324p/25133420>.

¹⁶ *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*. Online. Vláda ČR. 2006. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politicky-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>. [cit. 2023-01-10].

¹⁷ Tamtéž

¹⁸ DVOŘÁKOVÁ, Iveta. *Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Znojmo, 2018. Bakalářská práce. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s. r. o. Dostupné z: <https://theses.cz/id/rm324p/25133420>.

¹⁹ *Mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech*. Online. OSN. 2022. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>. [cit. 2023-01-10].

²⁰ ČEPELKA, Čestmír a ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. 2. vydání. *Academia iuris (C.H. Beck)*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-721-7. str. 266.

Mezi další mezinárodní uskupení, jejichž oblast zájmu souvisí s právy zaměstnanců a zaměstnavatelů, lze zařadit i **Mezinárodní organizaci práce**. Jedná se o organizaci tripartitní povahy, jejímž cílem je zlepšování pracovních a životních podmínek přijímáním mezinárodních pracovních úmluv a doporučení stanovujících minimální standardy v oblastech jako jsou mzdy, pracovní doba a podmínky zaměstnání a sociální jistoty. Zabývá se rovněž výzkumem a technickou kooperací včetně přípravy na povolání a rozvoje managementu s cílem podpory demokracie a lidských práv, snížení nezaměstnanosti a chudoby, jakož i ochrany pracujících.²¹ Mezinárodní organizace práce v rámci své činnosti přijímá mezinárodní smlouvy, rezoluce a doporučení, prostřednictvím nichž dochází ve vymezených oblastech k ovlivňování vnitrostátní úpravy a k jejímu sjednocování.²² Jednou z těchto oblastí je také oblast ochrany osobních údajů zaměstnanců, která je s jejich monitoringem neodmyslitelně spojena. „*Nejkonkrétnějším aktem MOP k ochraně osobních údajů je v tomto směru závazný Kodex ochrany osobních údajů zaměstnanců, který zvláště upravuje užití osobních údajů zaměstnanců za účelem ochrany důstojnosti zaměstnanců [a] ochrany jejich soukromí (článek 1 Kodexu). Definice pojmu zaměstnanec zahrnuje „jakéhokoli stávajícího či bývalého zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání“ (čl. 3 odst. 4 Kodexu).*“²³ Tento kodex představuje významný dokument zejména v době, kdy digitalizace, automatické systémy a elektronické monitorování zasahují do práv jednotlivců. Za účelem ochrany těchto práv vypracovala Mezinárodní organizace práce tento kodex, který se konkrétně zabývá pravidly užívání osobních údajů pracovníků za účelem ochrany jejich důstojnosti, soukromí a stanovení, kdo smí používat dané údaje a za jakým účelem.²⁴

1.2. Regionální mechanismy

Mezi dokumenty, pro které se vzorem stala výše uvedená Všeobecná deklarace lidských práv a které mají pouze regionální, avšak nikoli o to méně významnou povahu, lze zařadit pro tuto práci klíčovou **Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod**, podepsanou prvními signatáři dne 4. listopadu 1950, jako mezinárodní smlouvu, jejímž cílem je mimo jiné

²¹ *Mezinárodní organizace práce*. Online. Ministerstvo zahraničních věcí ČR. 2023. Dostupné z: https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html. [cit. 2023-01-16].

²² MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovníprávní vztahy. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-587-3. str. 51.

²³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovníprávní vztahy. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-587-3. str. 52.

²⁴ *Protection of workers' personal data*. Online. ILO. 1997. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. [cit. 2023-01-20].

zabezpečení všeobecného a účinného uznávání a dodržování práv v ní vyhlášených.²⁵ Tento dokument, členěný na preambuli a 3 hlavy s celkovým počtem 59 článků a 16 dodatkovými protokoly²⁶ již ve své preambuli odkazuje právě na shora uvedenou Všeobecnou deklaraci lidských práv jako významné východisko a inspiraci pro její vznik. Na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv však Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod nepředstavuje univerzální právně nezávazný dokument, nýbrž se jedná o mezinárodně závazný dokument, který byl ratifikován a s jehož závazností souhlasilo všech současných 46 členských států Rady Evropy.²⁷ Jednotlivá ustanovení této Úmluvy a také judikatura Evropského soudu pro lidská práva, který představuje soudní orgán chránící práva jednotlivců touto Úmluvou zaručená,²⁸ budou s ohledem na téma této práce detailněji rozebrány v následujících kapitolách.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod však není jediným mezinárodně závazným dokumentem přijatým na evropském kontinentu, jehož ustanovení dopadají na oblast monitoringu zaměstnanců. Dalším dokumentem je úmluva přijatá také Radou Evropy, a to konkrétně tzv. **Evropská sociální charta**.²⁹ Jedná se o mezinárodní smlouvu, která upravuje a zaručuje ochranu sociálním a hospodářským právům jako protějšek k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, která upravuje spíše práva politická a občanská. Skládá se z preambule, 5 částí a příloh, s celkovým počtem 38 článků.³⁰ Prvotní verze této charty byla přijata 18. října 1961 v Turíně.³¹ Podobně jako v případě Všeobecné deklarace lidských práv i Evropská sociální charta obsahuje právo na spravedlivé pracovní podmínky (článek 2). Toto právo je pak následně více rozvedeno, a to následovně: „*S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují:*

1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele,

2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků,

²⁵ *Evropská úmluva o lidských právech*. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_CES. [cit. 2023-02-22].

²⁶ Tamtéž

²⁷ *Our member states*. Online. Council of Europe. 2024. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/about-us/our-member-states>. [cit. 2024-02-25].

²⁸ ČEPELKA, Čestmír a ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. 2. vydání. *Academia iuris (C.H. Beck)*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-721-7. str. 333.

²⁹ *Evropská sociální charta*. Online. Ochránce. 2000. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ochrana_osob/Umluvy/Evropska_socialni_charta.pdf. [cit. 2023-02-24].

³⁰ Tamtéž

³¹ *European Social Charter (ETS No. 035)*. Online. Council of Europe. 2023. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=035>. [cit. 2023-02-24].

3. poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně,
4. zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.³²

Jak je z tohoto patrné, Evropská sociální charta se více zaměřuje již na konkrétní podmínky, jako je pracovní doba, dovolená či doba odpočinku. Ve svých dalších částech se pak Evropská sociální charta zaměřuje mimo jiné na ochranu ohrožených skupin zaměstnanců a osob vykonávajících práci, jako jsou děti, těhotné zaměstnankyně či tělesně a duševně postižené osoby.

Pokud ještě zůstaneme u mechanismů Rady Evropy vztahujících se k tématu monitoringu zaměstnanců a ochranu jejich práv, stojí za zmínku také **Úmluva o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat**, známá také jako Úmluva č. 108. Tato úmluva byla přijata Radou Evropy 28. ledna 1981³³ a skládá se z preambule a 27 článků.³⁴ Tato úmluva se stala výchozím dokumentem v oblasti ochrany osob s ohledem na automatizované, zejména počítačové zpracování osobních údajů a v souladu s ní jednotlivé členské státy upravovaly svou národní legislativu.³⁵ Jedná se o první mezinárodní dokument týkající se práva na ochranu osobních údajů.³⁶ „Úmluvu 108 doplňuje dodatkový protokol z 18. května 2018, který podrobněji upravuje veřejnoprávní dozor a předávání údajů do třetích zemí – tedy do států, které úmluvu o ochraně osobních údajů neratifikovaly. Podle protokolu má každý členský stát určit jeden nebo více úřadů, které budou vykonávat veřejnoprávní dozor nad zpracováním osobních údajů, a tyto úřady musí své úkoly plnit nezávisle. Neméně významnou je povinnost členských států

³² *Evropská sociální charta*. Online. Ochránce. 2000. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ochrana_osob/Umluvy/Evropska_socialni_charta.pdf. [cit. 2023-02-24].

³³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1. str. 100.

³⁴ *Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat*. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2001-115>. [cit. 2023-03-01].

³⁵ *Vládní návrh, kterým se předkládá Parlamentu České republiky k vyslovení souhlasu s ratifikací Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat (ETS 108)*. Online. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. 1998-2002. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=741&ct1=0>. [cit. 2023-03-01].

³⁶ *The Human Right to Privacy and Personal Data Protection: Local-to-Global Governance in the Digital Eraa automatizované zpracování osobních dat (ETS 108)*. Online. Law School Global League. 2016. Dostupné z: <https://lawschoolsgloballeague.com/wp-content/uploads/2024/01/human-rights-group-paper-2016.pdf>. [cit. 2023-03-02].

*zajistit, aby osobní údaje byly předávány jen do takových ‚třetích‘ zemí nebo takovým příjemcům, kteří zajistí dostatečnou a srovnatelnou míru ochrany osobních údajů.*³⁷

Osobní a věcná působnost této úmluvy je vymezena v článku 3, který stanoví, že se vztahuje na automatizované soubory dat a automatizované zpracování osobních dat jak ve veřejném, tak i v soukromém sektoru.³⁸ Ochrana osobních údajů tak velkou měrou souvisí s monitoringem zaměstnanců, kdy při kontrole jejich činnosti může docházet ke shromažďování či jinému zpracování dat, které mohou mít i povahu osobních údajů.

Rada Evropy však není jedinou mezinárodní organizací, jejíž dokumenty v oblasti ochrany lidských práv dopadají na oblast výkonu pracovní činnosti a s tím související monitoring zaměstnanců.

1.3. Právo Evropské unie

V souvislosti s monitoringem zaměstnanců nesmíme opomenout ani otázku ochrany osobních údajů na úrovni práva Evropské unie, které tvoří neodmyslitelnou součást právního prostoru, ve kterém se zaměstnavatelé v rámci členských států Evropské unie pohybují. Co se týká tzv. primárního práva Evropské unie, je v této souvislosti klíčová **Listina základních práv EU**. Tato kodifikace základních práv byla přijata na mezivládní konferenci v Nice v roce 2000 jako nezávazný právní dokument,³⁹ avšak právně závaznou se stala až po přijetí tzv. Lisabonské smlouvy,⁴⁰ která do Smlouvy o Evropské unii zakomponovala článek 6 odst. 1, který stanoví: „*Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku, jež má stejnou právní sílu jako Smlouvy.*“⁴¹

³⁷ *Základ evropské ochrany osobních údajů, Úmluva č. 108*. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2023.

Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/cs/zaklad-evropske-ochrany-osobnich-udaju-umluva-c-108>. [cit. 2023-03-02].

³⁸ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1. str. 103.

³⁹ TOMÁŠEK, Michal, TÝČ, Vladimír, MALENOVSKÝ, Jiří. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-53-3. str. 327.

⁴⁰ BRATZA, Nicolas a kol. *Human Rights Challenges in the Digital Age: Judicial Perspective*. Council of Europe Publishing, 2020. ISBN 978-92-871-8998-1. str. 48.

⁴¹ *Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění)*. Online. Eur-lex. 2012. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0008.02/DOC_1&format=PDF. [cit. 2023-03-04].

Z pohledu ochrany lidských práv položila Listina základních práv EU základní kámen nové kultury,⁴² která však v mnoha ohledech odpovídá též základním principům obsažených v dokumentech mezinárodního práva. V oblasti pro tuto práci zásadní, a to otázce soukromí zaměstnanců a jejich monitorování, se jeví jako klíčový především článek 7 a 8 této Listiny. Článek 7 Listiny základních práv EU stanoví: „Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace.“⁴³ Jak je právě z tohoto ustanovení patrné, dikce významným způsobem odpovídá ochraně těchto oblastí i ve shora uvedených mezinárodních dokumentech. Podobně jako v případě například Všeobecné deklarace lidských práv i v případě Listiny základních práv EU se jedná o ustanovení zastřešující celou oblast nejrůznějších práv, která lze podřadit pod právo na respektování soukromí a nejedná se tedy ani v tomto případě o taxativní výčet veškerých práv, která si můžeme pod pojmem ochrany soukromého života představit.

Na rozdíl od předchozích dokumentů však Listina základních práv EU přináší pro oblast monitoringu zaměstnanců specifickou ochranu v oblasti ochrany osobních údajů, upravenou v článku 8. Ten totiž ochranu osobních údajů výslovně staví na roveň základních práv, která je nutné v rámci Evropské unie dodržovat.⁴⁴ Článek 8 ve svém prvním odstavci stanoví: „Každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají.“⁴⁵ Druhý odstavec poté detailněji upravuje, v čem daná ochrana spočívá. Co se týká zpracování takových údajů, má k němu podle Listiny základních práv EU docházet korektně, za přesně stanoveným účelem a na základě souhlasu dané osoby nebo z jiného oprávněného důvodu stanoveného zákonem. Navíc má daná osoba právo na přístup k takovým údajům, které jsou o ní zpracovávány a má současně i právo na jejich opravu. Na tento mechanismus ochrany má poté dohlížet nezávislý orgán v souladu s odstavcem 3 tohoto ustanovení.⁴⁶ Například v prostředí české vnitrostátní právní úpravy je takovým orgánem Úřad pro ochranu osobních údajů.⁴⁷

⁴² *Zpráva o základních právech 2020*. Online. Agentura Evropské unie pro základní práva. 2020. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-fundamental-rights-report-2020-opinions_cs.pdf. [cit. 2023-03-05].

⁴³ *Listina základních práv Evropské unie*. Online. Eur-lex. 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF>. [cit. 2023-03-05].

⁴⁴ *Příručka evropského práva v oblasti ochrany osobních údajů*. Online. Agentura Evropské unie pro základní práva a Rada Evropy. 2021. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-coe-cdps-2018-handbook-data-protection_cs.pdf. [cit. 2023-03-05].

⁴⁵ *Listina základních práv Evropské unie*. Online. Eur-lex. 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF>. [cit. 2023-03-05].

⁴⁶ Tamtéž

⁴⁷ *Ochrana osobních údajů*. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2023. Dostupné z: <https://uouu.gov.cz/pravni-ramec/ochrana-osobnich-udaju>. [cit. 2023-03-05].

Také v případě další části primárního práva Evropské unie, a to konkrétně ve **Smlouvě o fungování Evropské unie**,⁴⁸ můžeme nalézt ustanovení týkající se ochrany osobních údajů. Jedná se o článek 16 této Smlouvy, který ve svém odstavci prvním stanoví: „Každý má právo na ochranu osobních údajů, které se jej týkají.“⁴⁹ K tomuto pravidlu se poté vztahuje zmocnění Evropského parlamentu a Rady EU, obsažené v odstavci druhém, na základě kterého mohou přijmout řádným legislativním postupem pravidla o ochraně fyzických osob při zpracovávání osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Evropské unie a členskými státy, pokud vykonávají činnosti spadající do oblasti působnosti práva Evropské unie, a pravidla o volném pohybu těchto údajů.⁵⁰ Dodržování těchto pravidel podléhá kontrole nezávislými orgány.⁵¹

V rámci unijního práva tak na základě výše uvedeného neexistuje ochrana osobních údajů, kterou je nutné v rámci monitoringu zaměstnanců respektovat, pouze na úrovni primárního práva, ale i v rámci tzv. sekundárního práva můžeme nalézt některé významné dokumenty zabývající se touto otázkou. Nejprve se jeví jako vhodné upozornit na **směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů**.⁵² Tato směrnice měla především za cíl vést jednotlivé státy k přijetí vnitrostátní úpravy ochrany osobních údajů⁵³ a s tím souvisejících mechanismů. „Účelem směrnice o ochraně údajů je konkretizovat zásady práva na soukromí, které jsou již uvedené v úmluvě č. 108, a rozšířit je.“⁵⁴

Tato směrnice však pozbyla platnosti dne 25. května 2018, kdy nabylo účinnosti v současné době již v široké veřejnosti známé⁵⁵ **nařízení Evropského parlamentu a Rady 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních**

⁴⁸ *Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)*. Online. Eur-lex. 2012. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>. [cit. 2023-03-05].

⁴⁹ Tamtéž

⁵⁰ BRATZA, Nicolas a kol. *Human Rights Challenges in the Digital Age: Judicial Perspective*. Council of Europe Publishing, 2020. ISBN 978-92-871-8998-1. str. 48.

⁵¹ *Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)*. Online. Eur-lex. 2012. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>. [cit. 2023-03-05].

⁵² *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů*. Online. Eur-lex. 2018. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31995L0046>. [cit. 2023-03-05].

⁵³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1. str. 121.

⁵⁴ *Příručka evropského práva v oblasti ochrany osobních údajů*. Online. Agentura Evropské unie pro základní práva a Rada Evropy. 2021. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-coe-edps-2018-handbook-data-protection_cs.pdf. [cit. 2023-03-05].

⁵⁵ NONNEMANN, František. Ochrana osobních údajů jako součást širší regulace využití dat. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 2021, č. 11, str. 400-404.

údajů) známější pod zkratkou GDPR.⁵⁶ „*Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) se týká všech, neboť právo na soukromí je jedním ze základních lidských práv. Podle definice je osobním údajem každá informace o identifikované či identifikovatelné fyzické osobě (subjektu údajů). Subjektem údajů je výlučně fyzická osoba, které se osobní údaje týkají. Ochrana osobních údajů spočívá v preventivních krocích proti jejich případnému zneužití, uniknutí či ztrátě*“⁵⁷ Toto nařízení bylo přijato v souladu se shora uvedeným zmocněním v článku 16 Smlouvy o fungování Evropské unie. Jelikož se jedná o nařízení a nikoli směrnici, je přímo aplikovatelné ve vnitrostátních právních řádech jednotlivých členských států Evropské unie,⁵⁸ což plně odpovídá cíli přijetí této úpravy. Cílem této úpravy totiž bylo zavést jednotnou úpravu v této oblasti pro všechny členské státy, které byly dřívější směrnici vázány pouze co do účelu a cíle její úpravy, nikoli konkrétním zněním jednotných právních norem.⁵⁹ Toto nařízení, přestože vzbudilo z počátku obavy, stavělo na základech upravených v dříve přijatých dokumentech, zejména pak ve shora uvedené směrnici, proto co do základních principů významnou revoluci nepřineslo.⁶⁰ Přesto pomocí přijetí GDPR došlo k zavedení některých nových povinností a také sankce za porušení práv v oblasti ochrany osobních údajů byly zpřísněny. Důvodem velkých obav aplikace této úpravy pak byla zejména „*široká působnost nařízení. Vztahuje se totiž i na subjekty mimo Evropskou unii za předpokladu, že v EU působí nebo zpracovávají údaje občanů členských států. Totéž platí i pro ustanovení upravující výše sankcí za porušení.*“⁶¹ Co se týká nových povinností, které toto nařízení přineslo, jednalo se především o:

- „- *povinnost vést záznamy o činnostech zpracování,*
- *posouzení vlivu na ochranu osobních údajů,*
- *předchozí konzultace,*

⁵⁶ 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/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Online. Eur-lex. 2016. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. [cit. 2023-03-05].

⁵⁷ *Uplynulo 6 let od nabytí účinnosti GDPR*. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2024. Dostupné z: <https://uouo.gov.cz/novinky/vse/uplynulo-6-let-od-nabyti-ucinnosti-gdpr>. [cit. 2024-06-07].

⁵⁸ BOŘÍK, Jiří; ČEPÁK, Jiří a ŠAFRA, Jiří. *Příručka pro zaměstnance: CRP-GDPR 2018*. V Praze: Zdeněk Šustr, 2018. ISBN 978-80-905464-3-1. str. 1.

⁵⁹ DVOŘÁKOVÁ, Iveta. *Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. Znojmo, 2018. Bakalářská práce. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s. r. o. Dostupné z: <https://theses.cz/id/rm324p/25133420>.

⁶⁰ *Co nového GDPR přináší*. Online. Ministerstvo vnitra ČR. 2018. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/co-noveho-gdpr-prinasi.aspx>. [cit. 2023-05-10].

⁶¹ HERMANOVÁ, Martina a HOLUB, Lukáš. *GDPR v praxi. Aneb Téměř rok zkušeností napříč regionem. Právní rádce*. 2019, roč. 2019, č. 4, str. 42-44.

- ohlašování případu porušení zabezpečení osobních údajů Úřadu pro ochranu osobních údajů,
- oznamování případu porušení zabezpečení osobních údajů subjektu údajů,
- ustavení pověřence pro ochranu osobních údajů.⁶²

Současně však GDPR přineslo i některá nová práva, která mohou tzv. subjekty údajů, tedy fyzické osoby, k nimž se osobní údaje vztahují⁶³ uplatnit a která mají za cíl ještě více zvýšit ochranu před neoprávněným nakládáním s takovými údaji. „Subjekt údajů má právo na to být informován o zpracování jeho osobních údajů. Tím se rozumí právo na určité informace o zpracování jeho osobních údajů. Jde zejména o informace o účelu zpracování, totožnosti správce, o jeho oprávněných zájmech, o příjemcích osobních údajů. V tomto případě jde o pasivní právo, jelikož aktivitu musí vůči subjektu údajů vyvinout správce, aby požadované informace stanovené v Obecném nařízení subjektu údajů poskytl, resp. zpřístupnil. Úplný výčet informací, které správce poskytuje při shromažďování osobních údajů, lze nalézt v člancích 13 a 14 Obecného nařízení.“⁶⁴

Vzhledem k tomu, že i v případě monitoringu zaměstnanců dochází ze strany zaměstnavatele, popř. společnosti, která pro zaměstnavatele tento monitoring provádí, ke zpracovávání osobních údajů zaměstnanců⁶⁵ (ať již se jedná o údaje získané z elektronické komunikace, záznamy hlasu zaměstnance či zaznamenání jeho podoby pomocí kamerových systémů), nelze v tomto případě na území evropských států tuto regulaci ignorovat.

Základní pravidla, která musí zaměstnavatel v souvislosti s monitorováním zaměstnanců dodržovat, jsou upravena v článku 5 GDPR a platí obecně pro veškeré zpracování osobních údajů. Jedná se zejména o pravidla zákonnosti, korektnosti, transparentnosti, účelového omezení, minimalizace údajů, přesnosti, omezení uložení, integrity a důvěrnosti a v neposlední řadě odpovědnosti.⁶⁶ Ještě před samotným zahájením případného monitoringu zaměstnance je tak ze strany zaměstnavatele nezbytné posoudit, zda jím navrhovaný systém sledování

⁶² *Co nového GDPR přináší*. Online. Ministerstvo vnitra ČR. 2018. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/co-noveho-gdpr-prinasi.aspx>. [cit. 2023-05-10].

⁶³ *Uplynulo 6 let od nabytí účinnosti GDPR*. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2024. Dostupné z: <https://uouu.gov.cz/novinky/vse/uplynulo-6-let-od-nabyti-ucinnosti-gdpr>. [cit. 2024-06-07].

⁶⁴ *Práva subjektu údajů*. Online. Ministerstvo vnitra ČR. 2023. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/prava-subjektu-udaju.aspx>. [cit. 2023-05-10].

⁶⁵ *Ochrana osobních údajů na pracovišti: [příručka pro zaměstnance]*. [Brno]: Pro Úřad pro ochranu osobních údajů vydala Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6819-3. str. 17.

⁶⁶ FEJFÁREK, Petr. *Ochrana osobních údajů v personalistice*. Brno, 2020. Diplomová práce. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/ue9kj/Fejfarek_Petr__430_755_-_Diplomova_prace.pdf

odpovídá shora uvedeným pravidlům, tj. zejména zda je zpracování osobních údajů v souladu s legislativní úpravou, zda dochází ke sledování zaměstnance za předem stanoveným účelem a pouze v nezbytném rozsahu a současně zda bude zajištěna dostatečná ochrana takto získaných údajů. Zpravidla je zaměstnanec předem seznámen s tím, že jeho činnost může být monitorována, a to v rámci seznámení se s vnitřními předpisy daného zaměstnavatele.⁶⁷ V této souvislosti je po přijetí shora uvedeného nařízení GDPR často zaměstnavateli řešeno, jaký existuje v takové případě právní důvod takového zpracování osobních údajů. O zákonné povinnosti monitorovat své zaměstnance nelze v těchto situacích hovořit, proto často zaměstnavatelé uvažují o právním důvodu v podobě souhlasu zaměstnance. Souhlas by však měl být dle principů GDPR uplatněn až za situace, kdy není možné aplikovat jiný právní důvod.⁶⁸ V této souvislosti však nastává i komplikovaná situace zejména z toho pohledu, že zaměstnancem takto vyjádření souhlas nemusí být udělen svobodně, jelikož zaměstnanec je v podobných případech de facto v postavení slabší strany a pokud by takový souhlas udělit odmítl, mohlo by to vést k narušení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a postupně až k ukončení pracovněprávního vztahu, přestože v souladu s právními předpisy by tomu tak být nemělo.⁶⁹ Současně v souladu s GDPR musí být zachováno zaměstnanci právo na odvolání takového souhlasu, jehož uplatnění by poté způsobilo významné komplikace v rámci interních procesů (např. kontroly docházky, při které jsou data o zaměstnanci zpracovávána), které má zaměstnavatel v souladu se zpracováním osobních údajů svých zaměstnanců nastaveny.⁷⁰

V praxi tedy nejmyslitelnější variantou je uplatnění článku 6 odst. 1 písm. f) GDPR, tedy: „zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany, kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů, zejména pokud je subjektem údajů dítě.“⁷¹ Tento právní důvod označovaný jako tzv. oprávněný zájem uplatňují zaměstnavatelé v souvislosti s argumentací, že monitoring jejich zaměstnanců je nezbytný k ochraně jejich práv, kdy pomocí

⁶⁷ *Ochrana osobních údajů na pracovišti: [příručka pro zaměstnance]*. [Brno]: Pro Úřad pro ochranu osobních údajů vydala Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6819-3. str. 16–17.

⁶⁸ HEŘMANOVÁ, Martina a HOLUB, Lukáš. GDPR v praxi. Aneb Téměř rok zkušeností napříč regionem. *Právní rádce*. 2019, roč. 2019, č. 4, str. 42-44.

⁶⁹ *Monitoring zaměstnanců z pohledu GDPR*. Online. PAM profi. 2019. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/monitoring-zamestnancu-z-pohledu-gdpr-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIoi3ehGYe2PAOOVy_8QsyUQ/. [cit. 2023-06-01].

⁷⁰ ÚOOÚ: Návrh změn v oblasti zpracování biometrických údajů zaměstnanců. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 2019, č. 17, str. II-III.

⁷¹ *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/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)*. Online. Eur-lex. 2016. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. [cit. 2023-06-01].

různých způsobů chrání jak svůj majetek, v podobě např. technického vybavení poskytnutého zaměstnanci, tak také své know-how. Také v tomto případě však monitoring musí probíhat po nezbytně nutnou dobu a v nezbytně nutném rozsahu. Test proporcionality takového sledování pak bude spočívat v posuzování, zda sledovaného účelu nelze dosáhnout jiným způsobem, který by méně zasahoval do zaměstnancova práva na soukromí a současně docházelo k zajištění cíle, kterého chce tímto způsobem zaměstnavatel dosáhnout.⁷²

V souvislosti s pracovněprávním vztahem je nutné na tomto místě zmínit také článek 88 GDPR, který mimo jiné stanoví, že: „*Členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, zejména za účelem nábory, plnění pracovní smlouvy včetně plnění povinností stanovených zákonem nebo kolektivními smlouvami, řízení, plánování a organizace práce, za účelem zajištění rovnosti a rozmanitosti na pracovišti, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ochrany majetku zaměstnavatele nebo majetku zákazníka, dále za účelem individuálního a kolektivního výkonu a požívání práv a výhod spojených se zaměstnáním a za účelem ukončení zaměstnaneckého poměru. Tato pravidla zahrnují zvláštní a vhodná opatření zajišťující ochranu lidské důstojnosti, oprávněných zájmů a základních práv subjektů údajů, především pokud jde o transparentnost zpracování, předávání osobních údajů v rámci skupiny podniků nebo uskupení podniků vykonávajících společnou hospodářskou činnost a systémy monitorování na pracovišti.*“⁷³ V této souvislosti je tak nutné zohlednit také vnitrostátní právní úpravu, která pravidlům obsaženým v GDPR stanoví další konkrétnější hranice. V rámci této práce budou posouzeny také vnitrostátní právní úpravy České republiky a Slovenské republiky, které ochranu osobních údajů a ochranu soukromí zaměstnanců při výkonu jejich povolání upravují. Cílem GDPR je tak nejen ochrana osobních údajů jako takových, ale i ochrana osob, které jsou ve specifickém postavení a jejichž soukromí je nezbytné chránit rovněž.⁷⁴ Při vnitrostátní aplikaci evropského práva tak musí docházet k poměrování základního lidského práva na ochranu osobních údajů s ostatními lidskými právy zakotvenými v Listině základních práv EU, a to právě na základě

⁷² MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-587-3. str. 379.

⁷³ *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/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)*. Online. Eur-lex. 2016. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. [cit. 2023-06-01].

⁷⁴ NONNEMANN, František. *Ochrana osobních údajů jako součást širší regulace využití dat. Právní rozhledy*. 2021, roč. 2021, č. 11, str. 400-404.

shora uvedeného principu proporcionality.⁷⁵ V praxi je tak porovnáváno často právo na ochranu osobních údajů a soukromí zaměstnance v poměru s právem zaměstnavatele na ochranu svého majetku.

V souvislosti s ochranou osobních údajů a s tím související ochranou soukromí dochází na úrovni evropského práva k jejich dalšímu vývoji, a to zejména s ohledem na rychlý rozvoj technologií. S rozvojem digitalizace, umělé inteligence a sdílení dat se tak v odborných kruzích šíří názory, zda by nemělo dojít k revizi nařízení GDPR, jelikož kromě výše uvedeného je navíc v souvislosti s extenzivním výkladem pojmu osobní údaj jeho aplikace spíše formální.⁷⁶

Evropská komise, jako klíčový orgán na úrovni Evropské unie, zabývající se touto problematikou, ve své hodnotící zprávě z roku 2020 mimo jiné uvedla následující: „*Obecně převládá názor, že nařízení GDPR dva roky poté, co začalo platit, úspěšně splnilo své cíle zaměřené na posílení ochrany práva jednotlivců na ochranu osobních údajů a zajistilo volný tok osobních údajů v rámci EU. Byla však rovněž zjištěna řada oblastí pro budoucí zlepšení. Komise se stejně jako většina zúčastněných stran a úřadů pro ochranu osobních údajů domnívá, že by v této fázi bylo předčasné vyvozovat konečné závěry ohledně uplatňování nařízení GDPR. Je pravděpodobné, že při řešení většiny otázek, které členské státy a zúčastněné strany identifikovaly, pomohou zkušenosti s uplatňováním nařízení GDPR v nadcházejících letech.*“⁷⁷ Současně Evropská komise poukázala na roztržičnost implementace GDPR v jednotlivých členských státech a na nutnost posílení podpory dozorových orgánů v jednotlivých státech.

„*V reakci na zprávu Evropské komise přijal Evropský parlament v březnu 2021 usnesení, v němž označil za klíčové výzvy aplikace GDPR:*

- *nedostatečné prostředky poskytnuté malým a středním podnikům, aby zvládly uplatňování GDPR,*
- *nerovnoměrné nebo neexistující prosazování GDPR, a*
- *nedostatečnou spolupráci a soudržnost vnitrostátních orgánů pro ochranu údajů*

⁷⁵ NOP, Michal. Změny v právní úpravě osobních údajů po vystoupení Spojeného království z EU a vztah k unijní úpravě. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 2021, č. 19, str. 669.

⁷⁶ NONNEMANN, František. Je načase začít diskutovat o GDPR 2.0? *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 1, str. 23.

⁷⁷ *Sdělení Komise Evropskému parlamentu a radě. Ochrana osobních údajů jakožto pilíř posílení postavení občanů a přístup EU k digitální transformaci – dva roky uplatňování obecného nařízení o ochraně údajů*. Online. Eur-lex. 2020. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0264&from=EN>. [cit. 2023-06-01].

*v důsledku různých výkladů GDPR.*⁷⁸

Další kolo hodnocení efektivity fungování GDPR bylo iniciováno v únoru 2024 za účelem identifikace témat, jejichž ochrana by v oblasti ochrany osobních údajů měla být v souvislosti s ochranou osobních údajů posílena.⁷⁹

Evropská komise však není jediným orgánem na úrovni Evropské unie, který v oblasti GDPR hrál klíčovou roli. Subjektem, který měl ve fázi přípravy nařízení GDPR významné postavení v rámci unijního práva, byla tzv. Pracovní skupina WP29. Jednalo se o pracovní skupinu zabývající se ochranou osobních údajů do data nabytí účinnosti GDPR, tedy do května 2018.⁸⁰ Tato skupina se nazývala WP29, podle článku 29 shora uvedené směrnice 95/46/ES a skládala se ze zástupců dozorových orgánů jednotlivých členských zemí Evropské unie.⁸¹ Podle článku 30 shora uvedené směrnice bylo obsahem činnosti této pracovní skupiny:

„a) posuzovat veškeré otázky týkající se uplatňování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice s cílem přispívat k jejich jednotnému uplatňování;

b) zaujímat pro Komisi stanovisko o úrovni ochrany ve Společenství a ve třetích zemích;

c) poskytovat Komisi poradenství o všech návrzích změn této směrnice, o všech návrzích doplňujících nebo zvláštních opatření, která by měla být přijata pro ochranu práv a svobod fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, jakož i o všech ostatních návrzích opatření ve Společenství, která mají vliv na tato práva a svobody;

*d) zaujmout stanovisko ke kodexům chování vypracovaným na úrovni Společenství.*⁸²

Jak je ze shora uvedeného patrné, důležitou kompetencí WP29 bylo poskytování stanovisek a poradenství v souvislosti s evropskou úpravou ochrany osobních údajů. Pro oblast monitoringu zaměstnanců je v této souvislosti klíčové stanovisko WP29 2/2017 ke zpracování

⁷⁸ *GDPR revize 2024: Jak to dopadne?* Online. GDPR. 2024. Dostupné z: <https://www.gdpr.cz/ceka-nas-v-roce-2024-revize-gdpr>. [cit. 2024-06-02].

⁷⁹ *Report on the General Data Protection Regulation.* Online. European Commission. 2024. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/14054-Report-on-the-General-Data-Protection-Regulation_en. [cit. 2024-06-02].

⁸⁰ *Pracovní skupina podle článku 29.* Online. European Data Protection Board. 2016. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/about-edpb/who-we-are/legacy-art-29-working-party_cs. [cit. 2024-06-02].

⁸¹ *Co nového GDPR přináší.* Online. Ministerstvo vnitra ČR. 2018. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/co-noveho-gdpr-prinasi.aspx>. [cit. 2023-06-05].

⁸² *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.* Online. Eur-lex. 2018. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31995L0046>. [cit. 2023-06-05].

údajů na pracovišti,⁸³ které upravuje detailní informace včetně konkrétních příkladů týkajících se pravidel monitorování zaměstnanců jak například kamerovými systémy, tak také lokalizací jejich služebních vozidel či jinými způsoby. Tento dokument tak má významný vliv na praktické provádění monitoringu zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, a to i po nabytí účinnosti nařízení GDPR.⁸⁴ Například v rámci tohoto stanoviska pracovní skupina stanovila pravidla, že souhlas se zpracováním osobních údajů není možné od zaměstnance požadovat v případě, kdy je toto zpracování nevyhnutelným důsledkem mezi nimi uzavřeného pracovního poměru, nýbrž jen v situacích, kdy je přítomný jiný titul, a tudíž kdy lze souhlas ze strany zaměstnance odvolat.⁸⁵ Tím je odkazováno na výše uvedený problém odvolání souhlasu ze strany zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že byla existence pracovní skupiny WP29 vázána na účinnost směrnice 95/46/ES, která byla nařízením GDPR zrušena, bylo nezbytné zajistit podobný orgán poskytující stanoviska a pokyny také pro aplikaci GDPR. Tuto úlohu po pracovní skupině WP29 převzal tzv. Evropský sbor pro ochranu osobních údajů. Jak tento sbor sám uvádí „*Cílem sboru je zajišťovat jednotné uplatňování obecného nařízení o ochraně osobních údajů a evropské směrnice o prosazování práva v Evropské unii. Můžeme vydávat obecné pokyny k objasnění pojmů obsažených v evropských právních předpisech v oblasti ochrany údajů a poskytovat zúčastněným stranám jednotný výklad jejich práv a povinností. V zájmu zajištění jednotného uplatňování jsme podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů zmocnění rovněž k vydávání závazných rozhodnutí vnitrostátním dozorovým úřadům.*“⁸⁶ V rámci navázání na předchozí činnost pracovní skupiny WP29 přijal Evropský sbor pro ochranu osobních údajů všechny její pokyny a současně s vývojem způsobů zpracovávání a nakládání s osobními údaji vydává také pokyny vlastní.⁸⁷ Mezi takové pokyny lze zařadit např. Pokyny 3/2019 ke zpracování osobních údajů prostřednictvím videotechniky⁸⁸ a mnohé další.⁸⁹

⁸³ *Opinion 2/2017 on data processing at work – wp29*. Online. European Commission. 2017. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en>. [cit. 2023-06-05].

⁸⁴ *Monitoring zaměstnanců ve světle ochrany osobních údajů*. Online. Pierstone. 2017. Dostupné z: <https://pierstone.com/monitoring-zamestnancu-ve-svetle-ochrany-osobnich-udaju/>. [cit. 2023-06-05].

⁸⁵ *Kdy si lze přečíst emaily bývalého zaměstnance*. Online. Ekonom. 2020. Dostupné z: <https://pravnicaradce.ekonom.cz/c1-66771750-kdy-si-lze-precist-e-maily-byvaleho-zamestnance>. [cit. 2023-06-05].

⁸⁶ *Předsednictvo EDPB*. Online. European Data Protection Board. 2022. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/about-edpb/who-we-are/european-data-protection-board_cs. [cit. 2023-06-05].

⁸⁷ Tamtéž

⁸⁸ *Pokyny 3/2019 ke zpracování osobních údajů prostřednictvím videotechniky*. Online. European Data Protection Board. 2020. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video_cs. [cit. 2023-06-05].

Jak je ze shora uvedeného patrné, došlo přijetím nařízení GDPR k významnému posunu v oblasti práv a povinností vztahujících se k ochraně osobních údajů. Změna je patrná například v tom, že správce osobních údajů, v případě monitoringu zaměstnanců zaměstnavatel, má nově povinnosti průběžně posuzovat soulad zpracování osobních údajů s pravidly GDPR, a to nikoli pouze zpětně, a současně ověřit, že jím aplikovaná metoda zpracování a ochrany těchto dat byla provedena v souladu se zákonnou, resp. s evropskou právní úpravou.⁹⁰ Tyto změny stejně jako další pravidla týkající se ochrany osobních údajů by měl mít jak každý zaměstnanec, tak zejména v případě monitoringu zaměstnanců každý zaměstnavatel na paměti, jelikož nejen oblast ochrany soukromí hraje v tomto případě roli. Také případné neopatrné nakládání s osobními údaji zaměstnanců získanými při jejich monitoringu může způsobit zaměstnavateli citelné problémy. Vždy je tedy třeba mít na paměti, že zpracování osobních údajů musí být omezené jak časově, tak také účelem, musí být přesné, důvěrné, transparentní⁹¹ a je nutné současně také respektovat práva zaměstnanců jako subjektů údajů, které mohou uplatnit.

⁸⁹ *Schválené pokyny EDPB*. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2022. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/cinnost/zahranici/evropsky-sbor-pro-ochranu-osobnich-udaju/pokyny-edpb/schvalene-pokyny>. [cit. 2023-06-05].

⁹⁰ NONNEMANN, František. Je načase začít diskutovat o GDPR 2.0? *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 1, str. 23.

⁹¹ BOŘÍK, Jiří; ČEPÁK, Jiří a ŠAFRA, Jiří. *Příručka pro zaměstnance: CRP-GDPR 2018*. V Praze: Zdeněk Šustr, 2018. ISBN 978-80-905464-3-1. str. 4-5.

2. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

2.1. Obecně

Vraťme se však nyní k mezinárodněprávnímu dokumentu, který je pro tuto práci klíčový a který byl již velmi stručně popsán výše. Jedná se o Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a na ni navazující judikaturu soudu touto úmluvou zřízeného, tedy Evropského soudu pro lidská práva. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, někdy také označovaná jako Evropská úmluva o lidských právech, představuje jeden ze stěžejních dokumentů mezinárodněprávního významu vztahující se k otázce ochrany lidských práv každého jedince a základních svobod, které jsou touto Úmluvou zaručeny.

Jedná se o dokument připravený na půdě Rady Evropy, tedy mezinárodní organizace, jejímž hlavním cílem je v souladu se Statutem Rady Evropy „*dosažení větší jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany uskutečňování ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím, a usnadňování jejich hospodářského a společenského rozvoje*“,⁹² a to mimo jiné právě v oblasti ochrany lidských práv a základních svobod. Tento dokument odkazuje také na výše uvedenou Všeobecnou deklaraci lidských práv k jejímuž odkazu se hlásí.⁹³

Samotná Úmluva byla sjednána členskými státy v Římě 4. listopadu 1950, v platnost však v souladu s ustanovením o povinném počtu ratifikací vstoupila až v roce 1953, kdy došlo k ratifikaci desátým státem, konkrétně Lucemburskem, a mohlo dojít k naplnění článku 59 odst. 2 EÚLP a tím k nabytí platnosti tohoto mezinárodního dokumentu.⁹⁴ V současnosti je smluvní stranou této mezinárodní smlouvy všech 46 členských států Rady Evropy,⁹⁵ které se tímto zavázaly k respektování a dodržování lidských práv a základních svobod v této Úmluvě a jejích protokolech zakotvených.

Kromě lidských práv a základních svobod, která jsou Vysoké smluvní strany, tj. smluvní strany této Úmluvy, povinny respektovat, dodržovat a chránit, zakotvuje EÚLP také orgán, který nad dodržováním Úmluvy má bdít a představovat jistý kontrolní mechanismus pro případ, kdy k narušení či nerespektování touto mezinárodní smlouvou zaručených práv dojde.

⁹² Srov. Článek 1 Statutu Rady Evropy. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/mzv/prilohy_zu/coe_strasbourg-content-shared-files-statut_rady_evropy.html

⁹³ DORSSEMENT, Filip a kol. *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. Bloomsbury Publishing, 2014. ISBN 978-18-4946-338-6. str. 418.

⁹⁴ *The establishment of the European Convention for the Protection of Human Rights*. Online. CVCE.EU. 2023. Dostupné z: <https://www.cvce.eu/en/education/unit-content/-/unit/026961fe-0d57-4314-a40a-a4ac066a1801/e5143a50-1a43-4a26-8ffd-7a5aaa12ecf7>. [cit. 2023-07-10].

⁹⁵ *46 Member States*. Online. Council of Europe. 2024. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/portal/46-members-states>. [cit. 2024-06-30].

Tímto orgánem je v současnosti Evropský soud pro lidská práva (dále také „ESLP“), založený v roce 1959⁹⁶ a sídlící ve Štrasburku, jehož judikatura je významným zdrojem nejen z pohledu výkladového, ale také z pohledu samotné aplikace Úmluvy jak na národní úrovni, tak i v konkrétních případech projednávaných před tímto soudním orgánem. Evropský soud lidská práva nepředstavuje pouze orgán dialogu jednotlivých členských států, nýbrž představuje rozhodovací orgán v pravém slova smyslu, který má své pravomoci vůči jednotlivým Vysokým smluvním stranám zakotveny přímo v EÚLP.⁹⁷

Úmluva o lidských právech a základních svobodách upravuje v rámci svých prvních 14 článků celou řadu práv a povinností, od práva na život, přes zákaz mučení, právo na spravedlivý proces, na svobodu shromažďování a na sdružování až po zákaz diskriminace. Hlava II EÚLP dále upravuje pravidla organizace a fungování shora uvedeného Evropského soudu pro lidská práva a také nelze opomenout protokoly, které doplňují původní přehled lidských práv a základních svobod, které jsou hodny ochrany např. o pravidla ochrany vlastnictví nebo zákazu trestu smrti.⁹⁸

Právě v případě monitoringu zaměstnanců proti sobě zpravidla stojí dvě práva, a to právo na respektování soukromí zaměstnance a právo na ochranu majetku zaměstnavatele. Co se týká ochrany majetku zaměstnavatele, lze v této souvislosti upozornit zejména na ustanovení článku 1 dodatkového protokolu č. 1 k EÚLP, který mimo jiné stanoví, že „*Každá fyzická nebo právnická osoba má právo pokojně užívat svůj majetek.*“⁹⁹

Z pohledu tématu této práce je však klíčový zejména článek 8 EÚLP upravující právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence, jelikož např. výslovná pravidla ochrany osobních údajů, jako je tomu v případě nařízení GDPR, tato Úmluva

⁹⁶ ČEJKOVÁ, Michaela. *Evropský soud pro lidská práva – postavení a role na poli ochrany osobnosti vč. Rozboru judikatury a jeho vliv na tuzemskou judikaturu*. Praha, 2018. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Dostupné z:

<https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/105033/120321239.pdf?sequence=1>

⁹⁷ ČEPELKA, Čestmír a ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. 2. vydání. *Academia iuris (C.H. Beck)*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-721-7. str. 276–277.

⁹⁸ *Evropská úmluva o lidských právech*. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_CES. [cit. 2023-07-14].

⁹⁹ *Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících*. Online. *Zákony pro lidi.cz*. 2010-2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-209>. [cit. 2023-07-14].

neobsahuje.¹⁰⁰ V následující podkapitole proto bude tento výše uvedený článek detailněji analyzován za účelem komplexnějšího pohledu na úpravu této oblasti v rámci EÚLP.

2.2. Právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence

Právo na respektování soukromého a rodinného života je jedním z práv, které je upraveno Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, a to konkrétně článkem 8. Tento článek ve svých dvou odstavcích stanoví:

„1. Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.

2. Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“¹⁰¹

Pokud se na shora uvedené ustanovení podíváme nejprve z pohledu prvního odstavce, je zřejmé, že právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence, je právem každého jedince. Na této koncepci je mimo jiné v zásadě postavena celá Úmluva, která má za cíl chránit lidská práva a základní svobody v případě každého jednotlivce.

Prvním znakem, na který je v případě článku 8 odst. 1 EÚLP nutné upozornit, je právo na „respektování“. Jak je z této textace zřejmé, jedná se o negativní závazek státu nezasahovat do práv daného jednotlivce.¹⁰² Výjimky z tohoto závazku jsou poté následně uvedeny v odstavci druhém. Tento negativní závazek Vysoké smluvní strany však primárně nespočívá pouze v zákazu jakkoli do práva na ochranu soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence zasahovat, ale na základě následné judikatury Evropského soudu pro lidská práva znamená respektování také přijímání aktivních kroků ze strany států, které povedou k tomu, že tyto oblasti

¹⁰⁰ *European Data Protection Laws & Freedom of Expression and Information*. Online. University of Cambridge. 2023. Dostupné z: <https://www.civil.law.cam.ac.uk/projects/european-data-protection-laws-freedom-expression-and-information>. [cit. 2023-07-14].

¹⁰¹ *Evropská úmluva o lidských právech*. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_CES. [cit. 2023-07-14].

¹⁰² *Overview of the recent ECHR case-law related to data protection*. Online. Council of Europe. 2019. Dostupné z: http://ejtn6r2.episerverhosting.com/PageFiles/17861/Overview_of_the_ECHR%20case_law_related_to_data_protection.pdf. [cit. 2023-07-14].

zájmu jednotlivců budou chráněny.¹⁰³ Příkladem judikatury, ze které tento princip vyplývá je případ Marckx proti Belgii (stížnost č. 6833/74), který se sice netýkal přímo otázky sledování zaměstnanců, nicméně ve kterém byl tento princip vysloven.¹⁰⁴

Klíčové se z tohoto pohledu jeví rozlišení, které hodnoty a práva musí stát svým chováním chránit a jak je lze v současnosti chápat.

Nejprve se proto zaměříme na pojem **soukromý život**. Pojem soukromý život představuje v současnosti z právního hlediska tak širokou oblast, že dokonce i Evropský soud pro lidská práva ve své judikatuře upozornil, že nelze stanovit jeho komplexní definici.¹⁰⁵ ESLP tak v každém jednotlivém případě posuzoval, zda konkrétně v dané případě došlo k zásahu do soukromé sféry jednotlivce či nikoli.¹⁰⁶ Jak ESLP stanovil v případě Niemietz proti Německu (stížnost č. 13710/88): *„Soud neshledává nezbytným ani nutným pokoušet se o vyčerpávající definici pojmu „soukromý život“. Bylo by však příliš restriktivním omezovat tento pojem na „vnitřní kruh“, v jehož rámci může jednatlivec žít svůj vlastní osobní život podle libosti, a zcela z něho vyloučit vnější svět nezahrnutý do tohoto kruhu. Respektování soukromého života musí do určité míry zahrnovat právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi. Dále se pak zdá, že neexistuje důvod pro to, aby tento způsob chápání pojmu „soukromý život“ vylučoval aktivitu profesní nebo obchodní povahy, protože právě během své pracovní činnosti má většina lidí značnou, ne-li největší příležitost rozvíjet vztahy s vnějším světem. Tento názor lze podepřít faktem, že – jak správně upozornila Komise – není vždy možné jasně rozlišit, které činnosti jednotlivce tvoří část jeho profesního nebo obchodního života a které nikoli. Takže zejména v případě osoby provozující svobodné povolání může být její práce v tomto kontextu tak významnou součástí jejího života, že se stává nemožným zjistit, v jakém postavení jedná v určitém okamžiku. Odepírat ochranu poskytovanou článkem 8 s odůvodněním, že napadené opatření se týkalo pouze profesní činnosti – jak by se podle návrhu Vlády mělo stát v tomto případě – by navíc mohlo vést k nerovnému zacházení, a to v tom smyslu, že takováto ochrana by byla dosažitelná pro jednotlivce, jehož profesionální a neprofesionální činnosti jsou*

¹⁰³ GOMIEN, Donna. *Stručná rukojeť Evropské úmluvy o lidských právech*. Praha: Rada Evropy, 1993. ISBN 80-7066-805-9. str. 46.

¹⁰⁴ Rozsudek ESLP ze dne 13. července 1979, ve věci Marckx proti Belgickému království, stížnosti č. 6833/73. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22C4%8D.%206833%2F74%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-57534%22%22%7D>

¹⁰⁵ Rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 4. prosince 2008, ve věci S. a Marper proti Spojenému království, stížnost č. 30562/04. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-90051%22%22%7D>

¹⁰⁶ REPÍK, Bohumil. Audiovizuální sledování osob mimo soukromé prostory ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva. *Trestněprávní revue*. 2003, roč. 2003, č. 12, str. 349.

vzájemně natolik provázány, že neexistuje cesta, jak je vzájemně rozlišit. Soud dosud takového rozlišení neučinil: pouze konstatoval, že došlo k zásahu do soukromého života i tam, kde se telefonický odposlech týkal jak obchodních, tak i soukromých hovorů (viz rozsudek ve věci Huvig versus Francie ze dne 24. dubna 1990, Série A č. 176 - B, str. 41, § 8 a str. 52, § 25); a tam, kde prohlídka směřovala pouze proti obchodní aktivitě, se nespoléhal na tuto skutečnost jako na důvod pro vyloučení aplikovatelnosti článku 8 z hlediska „soukromého života“ (viz rozsudek ve věci Chappell versus Spojené království ze dne 30. března 1989, Série A č. 152-A, str. 12 až 13, § 26 a str. 21 až 22, § 51).“¹⁰⁷

Jak z tohoto judikátu a stanoviska ESLP vyplývá, nelze pojem soukromý život vykládat pouze z pohledu vnitřního rodinného okruhu jednotlivce, nýbrž je nutné do něj zahrnout také okolní svět, ve které se jednatelce ať už úmyslně, či neúmyslně pohybuje a ve kterém profesně či za jiných okolností kooperuje s ostatními. V této souvislosti však musíme zmínit, že právo na respektování soukromí, potažmo soukromý život není právem absolutním, jelikož v každé situaci záleží na daném jedinci, zda a v jakém rozsahu svému okolí informace o svém soukromí poskytne.¹⁰⁸

Je však důležité v této souvislosti upozornit na skutečnost, že s rozvojem digitalizace a nejrůznějších digitálních platforem dochází také k rozšiřování oblastí, ve kterých musí být právo na soukromý život pod větší ochranou, než tomu bylo před několika lety. Podobně však nejen digitalizace a rozvoj umělé inteligence, ale s tím související také otázka globalizace hrají významnou roli v rozšiřování jednotlivých pojmů zakotvených v Úmluvě. Jak se z postupného vývoje judikatury Evropského soudu pro lidská práva zdá, přestože by v praxi velmi pomohlo jasně pojem soukromého života, potažmo další pojmy uvedené v článku 8 EÚLP definovat, s rozvíjejícím se světem roste také počet oblastí, ve kterých tyto hodnoty jednotlivců musí být chráněny a státy na tuto skutečnost musí flexibilně reagovat, na což Evropský soud pro lidská práva pamatuje a zřejmě proto se je nesnaží svazovat jasnými definicemi, které mohou v případě restriktivního výkladu jedince a jeho práva i poškodit. Nelze však říci, že se ESLP nesnaží stěžovatelům pomoci při typických porušeních práva na soukromý život.

¹⁰⁷ Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992, ve věci Niemietz proti Německu, stížnosti č. 13710/88. Dostupné z: <http://spsc.prf.cuni.cz/judikat/es27-96.htm>

¹⁰⁸ DORSSEMONT, Filip a kol. The European Convention on Human Rights and the Employment Relation. Bloomsbury Publishing, 2014. ISBN 978-18-4946-338-6. str. 188.

Dle dokumentů zpracovaných Evropským soudem pro lidská práva pro účely praktické pomoci pro budoucí stěžovatele pojem soukromý život v souvislosti s případnými stížnostmi podanými před tento soud zahrnuje ve smyslu článku 8 Úmluvy zejména následující prvky:

- fyzická, psychická nebo morální integrita jednotlivce, včetně léčby a psychiatrického vyšetření; duševní zdraví; fyzická integrita těhotných žen ve vztahu k potratu a fyzická a psychická integrita obětí domácího násilí;
- aspekty fyzické a sociální identity jednotlivce;
- jméno a příjmení jednotlivce;
- rodinný stav jednotlivce jakožto nedílná součást jeho osobní a sociální identity;
- přijetí právních předpisů, jimiž se řídí vztahy otce s jeho údajným dítětem;
- právo jednotlivce na vlastní soukromé snímky a fotografie;
- pověst jednotlivce a jeho čest;
- pohlavní identita, včetně práva na uznání operovaných transsexuálů;
- sexuální orientace;
- sexuální život;
- právo zakládat a rozvíjet vztahy s jinými lidmi a okolním světem;
- sociální vazby mezi usazenými migranty a společenstvím, ve kterém žijí, bez ohledu na existenci nebo neexistenci „rodinného života“;
- citové vztahy mezi dvěma jednotlivci stejného pohlaví;
- právo na osobní rozvoj a osobní autonomii;
- právo jednotlivce rozhodnout, jak a kdy by měl ukončit svůj život za předpokladu, že je schopen vyjádřit svou vlastní svobodnou vůli v tomto ohledu a podle toho jednat;
- právo na respektování volby jednotlivce, zda se stane rodičem v genetickém slova smyslu, včetně práva zvolit si okolnosti, za jakých se jednatlivec stane rodičem;
- činnosti profesní nebo obchodní povahy a omezení přístupu k některým druhům profesí nebo k zaměstnání;
- soubory či údaje osobního nebo veřejného charakteru (například informace o politické činnosti jednotlivce), které jsou shromažďovány a ukládány bezpečnostními službami nebo jinými státními orgány.¹⁰⁹

¹⁰⁹ *Praktický průvodce podmínkami přijatelnosti*. Online. European Court of Human Rights. 2011. Dostupné z: <https://www.refworld.org/reference/manuals/echr/2011/en/84481> [cit. 2023-07-14].

Jak ze shora uvedeného vyplývá, jedná se o výčet postavený především na dosavadní judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, proto je možné, že v budoucnu se bude definice soukromého života o další oblasti rozšiřovat, resp. že význam některých oblastí bude naopak zužován a jednotlivé oblasti budou vyčleňovány jako samostatné kategorie. V souvislosti s tématem této práce je však také nezbytné si uvědomit, že ochrana soukromého života v sobě zahrnuje také soukromí komunikace jedince, tedy ochranu emailové, telefonní a jiné komunikace, s jejímž zveřejněním nedal jedinec souhlas.¹¹⁰

Evropský soud pro lidská práva však není jediným orgánem Rady Evropy, který se pojmem soukromý život zabýval. Také například Výbor ministrů, zabývající se mimo jiné výkonem rozhodnutí ESLP, tuto otázku řešil. „*Např. v Doporučení č. (89)2 Výboru ministrů členským státům o ochraně osobních údajů používaných pro účely zaměstnání, z roku 1989 se konstatuje, že respektování soukromí a lidské důstojnosti zaměstnance představuje i možnost, aby navazoval a udržoval sociální a individuální vztahy na pracovišti. V podstatě ke shodnému závěru dochází také konstrukce, podle níž lze pojem soukromí chápat jednak v užším smyslu, jako ochranu subjektivně vytvářené představy o soukromém životě, jednak v širším smyslu, jakožto ochranu rozsáhlejšího okolí, které bezprostředně navazuje na životní zájmy a potřeby osoby, představované zejména jeho rodinou, příbuznými, přáteli apod.*“¹¹¹

Jak ze shora uvedeného vyplývá, lze dle Rady Evropy a jejích orgánů pod pojem soukromého života zařadit také sféru pracovního prostředí a vztahy, které jsou mezi jednotlivci při výkonu určité činnosti vytvářeny. Soukromý život tak představuje jeden z institutů, který je nutné mít v případě monitoringu zaměstnanců na mysli a je nezbytné jej po celou dobu chránit.

Další oblastí, která je chráněna článkem 8 odst. 1 Úmluvy je **rodinný život**. „*Soud ve věci Marckx v. Belgie č. 2 stanovil, že vnitrostátní právní systém musí členům společnosti „umožnit vést normální rodinný život“ a zajistit, aby se rodinné vztahy mezi jednotlivými členy rodiny normálně rozvíjely. Tedy tam, kde existují biologické vztahy, lze předpokládat, že existuje rodinný život ve smyslu článku 8 Úmluvy.*“¹¹² V praxi však neexistuje jednotný pohled na to,

¹¹⁰ Internet: case law of European Court of Human Rights. Online. European Court of Human Rights. 2011. Dostupné z: <https://www.refworld.org/jurisprudence/caselawcomp/echr/2011/en/83905>. [cit. 2023-07-14].

¹¹¹ JANEČKOVÁ, Eva. *GDPR: řešení problémů v praxi obcí. Právo pro praxi*. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-247-2925-1. str. 275-276.

¹¹² HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika: judikatura a řízení před Evropským soudem pro lidská práva: text je sestaven a uspořádán podle stavu k 1.4.2003*. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-417-x. str. 212.

jak rodinu precizně definovat. Z pohledu psychologického lze rodinu definovat jako společenskou skupinu, která je spojena manželstvím, pokrevními vazbami, odpovědností a vzájemnou pomocí. Odlišný pohled však nabízí mezinárodní právo, které sice na rozdíl od některých vnitrostátních právních úprav nepřináší právní definici, nicméně přestože rodina jako taková není primárním nositelem práv a povinností, je jí zaručována jistá míra ochrany z pohledu práv a povinností osob, které rodinu tvoří.¹¹³

Také v případě rodinného života, podobně jako u shora uvedeného soukromého života, se tedy Evropský soud pro lidská práva v rámci své judikatury nepřiklonil k vyčerpávající definici, nicméně lze alespoň základní charakteristiky z jeho rozhodovací praxe vyzorovat. Jak ESLP například stanovil ve věci X, Y a Z proti Spojenému království (stížnost č. 21830/93): *„Soud připomíná, že pojem „rodinný život“ v čl. 8 se neomezuje pouze na rodiny založené na manželství a může zahrnovat i další faktické vztahy (...). Při rozhodování, zda vztah může spadat pod „rodinný život“, řada faktorů může být důležitá, včetně toho, zda pár žije společně, délka jejich vztahu, a zda ukázali svou oddanost jeden druhému tím, že mají společně děti, nebo jiným způsobem (...).“¹¹⁴ Jak tedy lze odvozovat pro praktickou aplikaci EÚLP, z pohledu dosavadního postoje evropské ochrany lidských práv je tak rodina chráněna jak v případě, že se jedná o tzv. rodinu právní (založenou uzavřením manželství, registrovaného partnerství nebo obdobným způsobem), tak také rodinu faktickou, tj. společné soužití několika osob.*

Jak se postupně vyvíjela judikatura v oblasti rodinného života, začaly pod tuto kategorii práv spadat i oblasti práv dětí, otázky osvojení, rodičovských práv, stejně jako práva týkající se osob, které spolu bez uzavření svazku dlouhodobě žijí, ostatní vazby mezi příbuznými stejně jako například majetková, dědická a sociální práva, která jsou s touto otázkou spojena. Co se týká oblasti pracovního práva, nikoli však přímo monitoringu zaměstnanců, tam se právo na respektování rodinného života projevilo např. ve věci Travaš proti Chorvatsku (stížnost č. 75581/13), ve které se ESLP zabýval údajným porušením práva stěžovatele na respektování rodinného života tím, že pozbyl svůj kanonický mandát nezbytný k výuce katechismu díky tomu, že uzavřel civilní sňatek s jinou ženou než se ženou, se kterou měl

¹¹³ SVOBODOVÁ, Dagmar. *Problematika rodin s dětmi ohrožených sociálním vyloučením*. Olomouc, 2012. Diplomová práce. Pedagogická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. Dostupné z: <https://theses.cz/id/n42148/1927521>

¹¹⁴ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře*. [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 873.

v té době uzavřený církevní svazek manželský. ESLP nakonec rozhodl, že takový zásah nebyl nepřiměřený a nedošlo tedy k zásahu do práva stěžovatele na soukromý a rodinný život.¹¹⁵

Třetí kategorií, která je článkem 8 odst. 1 Úmluvy chráněna je **oblast obydlí**. K tomuto pojmu již také existuje bohatá judikatura, z níž lze pojem obydlí definovat. U tohoto pojmu je nutné zastavit se však nejprve u jednotlivých jazykových verzí EÚLP. Pokud se podíváme nejprve na francouzské znění tohoto ustanovení, uvidíme, že je v tomto kontextu využíváno slovo „domicile“.¹¹⁶ Naopak v anglické verzi je pracováno s pojmem „home“,¹¹⁷ což i dle autorů české komentářové literatury k tomuto ustanovení odpovídá spíše českému pojmu „domov“. Evropský soud pro lidská práva se však přiklání k širšímu pojetí slova obydlí, což mimo jiné zmínil i ve shora uvedeném rozsudku Niemietz proti Německu: *„Pokud jde o slovo „obydlí“ vyskytující se v anglickém textu článku 8, Soud konstatuje, že v některých smluvních státech, jmenovitě v Německu (viz výše odstavec 18), bylo akceptováno, že se vztahuje i na obchodní místnosti. Takováto interpretace je navíc plně v souladu s francouzským textem, protože slovo „domicile“ (pozn. překl. - v českém překladu Úmluvy se k němu nepřihlíželo, protože ten spočíval na anglickém znění) má širší význam než slovo „obydlí“ a může se např. vztahovat na kancelář osoby vykonávající svobodné povolání. Rovněž v tomto kontextu nemusí být vždy možné činit přesná rozlišení, protože činnost spojená s povoláním nebo obchodem může být vykonávána v soukromém obydlí jednotlivce a činnost, která nemá tuto povahu, může být vykonávána v kanceláři nebo v obchodních místnostech. Úzká interpretace slov „obydlí“ a „domicile“ by tudíž mohla způsobit riziko nerovného zacházení, stejně jako je tomu u pojmu „soukromý život“ (viz výše odstavec 29).“¹¹⁸*

S ohledem na výše uvedené je nutné konstatovat, že český pojem obydlí tak nelze vykládat pouze z pohledu domova, tj. prostoru, ve kterém jedinec bydlí a tráví čas se svými blízkými, nýbrž Evropský soud pro lidská práva pod tímto pojmem zahrnuje také prostory sloužící k podnikání či jiné prostory, ve kterých se jedinec vyskytuje. Tato definice mimo jiné vyplývá právě ze shora uvedeného judikátu Niemietz proti Německu, ve kterém se stěžovatel

¹¹⁵ Anotace rozsudku ze dne 4. října 2016 ve věci č. 75581/13 – Travaš proti Chorvatsku. Online. Eslp.justice.cz. 2016. Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/EC8903D77EAC9C90C12580FB005B7872/\\$file/Trava%C5%A1%20proti%20Chorvatsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/EC8903D77EAC9C90C12580FB005B7872/$file/Trava%C5%A1%20proti%20Chorvatsku_annotace.pdf?open&). [cit. 2023-07-14].

¹¹⁶ Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. (Dostupné z: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf)

¹¹⁷ Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence. (Dostupné z: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

¹¹⁸ Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992, ve věci Niemietz proti Německu, stížnosti č. 13710/88. Dostupné z: <http://spcp.prf.cuni.cz/judikat/es27-96.htm>

domohl, že také prostory advokátní kanceláře představují prostory, které jsou chráněny pomocí institutu ochrany obydlí.¹¹⁹

Z judikatury ESLP tak vyplývá, že pod pojem obydlí, a tedy i ochranu článku 8 Úmluvy je možné zahrnout také:

- užívání obydlí patřícího jiné osobě, pokud každoročně trvá po dlouhé období;
- bydliště jiné než zřízené podle zákona;
- sociální bydlení, které stěžovatel užívá jako nájemce, a to i po zániku práva užívání podle vnitrostátního práva;
- karavany a další mobilní příbytky;
- rekreační objekty nebo chaty;
- obchodní prostory, neexistuje-li zřejmé rozlišení mezi něčí kanceláří a soukromým bydlením nebo mezi soukromými a podnikatelskými činnostmi;
- sídlo společnosti, pobočky nebo jiné obchodní prostory;
- nevztahuje se však na záměr postavit dům na pozemku nebo na skutečnost, že někdo má kořeny v konkrétní oblasti;
- nevztahuje se také na prádelnu, která patří společně spoluvlastníkům bytového domu a je určena pro příležitostné použití, šatnu umělců nebo pozemky, na nichž majitelé provozují nebo umožňují provozovat sportovní činnosti.¹²⁰

Lze tedy konstatovat, že Evropský soud pro lidská práva zaručuje ochranu obydlí jak fyzickým osobám v případě, že využívají své soukromé prostory k podnikatelské činnosti, ale také chrání sídla právnických osob, jejich pobočky a jiné obchodní prostory, jak soud uvedl ve svém rozsudku ve věci *Société Colas Est a další proti Francii* (stížnost č. 37971/97). ESLP v této věci uvedl, že Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod je živoucím dokumentem, který je nutné vykládat ve světle současných podmínek. Na základě této dynamické interpretace je poté nutné práva chráněná článkem 8 EÚLP chápat také jako práva na ochranu sídla, pobočky nebo obchodních prostor právnické osoby.¹²¹

¹¹⁹ DOLEŽÍLEK, Viktor. *Ochrana podoby a soukromí podle nového občanského zákoníku*. Olomouc, 2014.

Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. Dostupné z: <https://theses.cz/id/z2fee6/>

¹²⁰ *Praktický průvodce podmínkami přijatelnosti*. Online. European Court of Human Rights. 2011. Dostupné z: <https://www.refworld.org/reference/manuals/echr/2011/en/84481> [cit. 2023-07-14].

¹²¹ Rozsudek ESLP ze dne 16. dubna 2002, ve věci *Société Colas Est a další proti Francii*, stížnost č. 37971/97. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%2237971/97%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-60431%22%5D%7D>

Ochrana obydlí pak spočívá v právu tento prostor nerušeně užívat a každý je pak chráněn nejen proti konkrétním fyzickým zásahům do jejich užívání, ale také proti dalším druhům možných zásahů, které zamezují jedinci právo daný prostor užívat.¹²²

Posledním pojmem, uvedeným v odstavci 1 článku 8 Úmluvy, je **pojem korespondence** a její ochrana. V případě ochrany korespondence se jedná především o ochranu důvěrnosti soukromé korespondence a právo na nerušenou necenzurovanou komunikaci s ostatními. Ochrana korespondence je v současné době nastavena na vysoké úrovni, stačí proto pouze, aby došlo k případnému neoprávněnému otevření obálky¹²³ a již došlo k porušení shora uvedených práv, aniž by se osoba, která tato práva porušila, musela seznámit s obsahem této komunikace.¹²⁴ V případě údajného zásahu do tohoto práva využívá k posouzení Evropský soud pro lidská práva mechanismus tzv. „rozumné pravděpodobnosti“. Ta se aplikuje za situace, kdy stěžovatel nemá dostatek informací o tom, zda k případnému narušení komunikace, ať již ve formě narušení korespondence, odposlouchávání nebo jiným způsobem sledování komunikace došlo, ale je rozumné se domnívat, že pravděpodobně k takovému narušení mohlo dojít. V takových případech pak ESLP posuzuje další okolnosti případu, ze kterých by mohlo takové narušení práva vyplývat.¹²⁵

Podobně, jako v případě práva na obydlí je s ohledem na vývoj současných technologií a dalších komunikačních prostředků Evropský soud pro lidská práva nucen vykládat ustanovení Úmluvy v novém světle a tím i šířeji interpretovat pojem korespondence. Dle doposud zveřejněné judikatury je tak nutné kromě klasické komunikace v podobě dopisů zahrnout pod pojem korespondence také:

- dopisy mezi jednotlivci, i když je odesílatel nebo příjemce uvězněn, včetně balíčků zabavených celníky;
- telefonní hovory, včetně informací o nich, jako jejich datum, délka a volaná telefonní čísla;
- zprávy na pageru;

¹²² *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 877.

¹²³ Rozsudek ESLP ze dne 1. června 2004, ve věci *Narinen* proti Finsku, stížnost č. 45027/98. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:\[%22001-61798%22%7D](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-61798%22%7D)

¹²⁴ *Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Right.* Online. Council of Europe. 2012. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Roagna2012_EN. [cit. 2023-07-20].

¹²⁵ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 879.

- starší druhy elektronické komunikace, např. dálnopisy;
- elektronické zprávy (e-maily) a informace získané prostřednictvím sledování osobního používání internetu;
- soukromé rádio, ale nikoliv, když je na veřejné vlnové délce, a tedy přístupné dalším osobám;
- korespondenci zadrženu v rámci obchodní činnosti nebo pocházející z obchodních prostor;
- elektronické údaje zabavené při prohlídce advokátní kanceláře apod.¹²⁶

Právě v případě emailové komunikace a korespondence pocházející z obchodních prostor může docházet ze strany zaměstnavatelů k monitorování jednotlivých zaměstnanců, a tudíž je nutné stanovit jasnou hranici, kdy se jedná o právo zaměstnavatele kontrolovat své podřízené a kdy je naopak nutné chránit právo zaměstnance na nerušenou a soukromou korespondenci. Vždy je však nutné, aby v případě, kdy již dojde k monitoringu jakékoli komunikace, sledovala tato činnost alespoň jeden z legitimních cílů, byla prováděna na základě zákona a byla nezbytná v demokratické společnosti.¹²⁷

Jak je ze shora uvedeného výčtu patrné, bude i do budoucna nutné, aby Evropský soud pro lidská práva vykládal právo na ochranu korespondence z pohledu evoluce technických možností komunikace. S ohledem na rozvoj nejrůznějších sociálních sítí a dalších komunikačních platforem bude zřejmě nutné rozšířit pojem korespondence na takto sdílené informace mezi dvěma či více subjekty.

Práva jednotlivců upravená v odstavci 1 shora uvedeného článku je možné označit za specifická, kdy státy v tomto případě mají, jak již bylo výše naznačeno, tzv. negativní povinnost, tedy povinnost nezasahovat do soukromého života, rodinného života, obydlí nebo korespondence.¹²⁸ To však neznamená, že jsou tato práva neomezitelná. Na případné zásahy, které mohou být v souladu s Úmluvou do těchto práv učiněny, pamatuje druhý odstavec ustanovení článku 8, který stanoví: „*Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu*

¹²⁶ *Praktický průvodce podmínkami přijatelnosti*. Online. European Court of Human Rights. 2011. Dostupné z: <https://www.refworld.org/reference/manuals/echr/2011/en/84481> [cit. 2023-07-14].

¹²⁷ HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika: judikatura a řízení před Evropským soudem pro lidská práva: text je sestaven a uspořádán podle stavu k 1.4.2003*. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-417-x. str. 221.

¹²⁸ *Overview of the recent ECHR case-law related to data protection*. Online. Council of Europe. 2019. Dostupné z: http://ejtn6r2.episerverhosting.com/PageFiles/17861/Overview_of_the_ECHR%20case_law_related_to_data_protection.pdf. [cit. 2023-07-14].

národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“¹²⁹

Toto ustanovení reaguje na negativní závazek státu a přichází s možnými výjimkami, jak může být tento negativní závazek narušen, a to v souladu s Úmluvou. V případě, kdy dojde k porušení některého ze shora uvedených Úmluvou chráněných oblastí, je nutné, aby byla provedena analýza, zda takový zásah spadá pod odstavec 2, resp. zda v takovém případě došlo k naplnění požadavků uvedených v odstavci druhém článku 8 EÚLP, a tudíž nedošlo k porušení práv a svobod případného stěžovatele. I na tyto výjimky se však vztahuje článek 18 EÚLP, který stanoví: „*Omezení, jež tato Úmluva připouští pro uvedená práva a svobody, nesmí být využívána k jinému účelu než k tomu, pro který byla určena.*“¹³⁰

Podobnou koncepci, jako v případě článku 8 odstavce 2 lze nalézt i v případě článků 9, 10 a 11 EÚLP a v článku 4 protokolu č. 4 k této Úmluvě, které také obsahují důvody, na které se Vysoká smluvní strana, tedy státy, mohou odvolávat v případě porušení pravidel obsažených v prvních odstavcích těchto ustanovení.¹³¹

Obecně, ještě před zahájením posuzování jednotlivých podmínek, které musí být splněny, aby bylo možné na daný zásah do práv aplikovat odstavec 2 tohoto ustanovení, je nutné posoudit, zda došlo k zásahu do práv daného jedince ze strany **státního orgánu**. Dle judikatury je pojem státního orgánu vykládán velmi široce a v zásadě se jedná o veškeré veřejnoprávní orgány.¹³² Současně může tento zásah spočívat jak např. v existenci určité vnitrostátní normy, tak i v aktivním chování ze strany těchto orgánů.¹³³ V případě zásahu ze strany soukromoprávních osob je možné jejich jednání postihnout pouze v případě, kdy porušují svůj pozitivní závazek. Ve výjimečných případech mohou být soukromoprávní osoby odpovědné též za porušení negativních závazků, a to v případě, kdy se veřejnoprávní orgány na takovém jednání soukromoprávního subjektu nějakým způsobem aktivně podílely.¹³⁴

¹²⁹ *Evropská úmluva o lidských právech*. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_CES. [cit. 2023-07-16].

¹³⁰ Tamtéž

¹³¹ GOMIEN, Donna. *Stručná rukojeť Evropské úmluvy o lidských právech*. Praha: Rada Evropy, 1993. ISBN 80-7066-805-9. str. 40.

¹³² *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře*. [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 881.

¹³³ Tamtéž

¹³⁴ Tamtéž

Podmínkou, která musí být v souladu s článkem 8 odst. 2 Úmluvy splněna, aby nedošlo ze strany státních orgánů k porušení Úmluvy, je podmínka zákonnosti zásahu státního orgánu. Tato podmínka, někdy označovaná jako **podmínka legality**, je postavena na mechanismu, kdy Evropský soud pro lidská práva zkoumá, jaký je právní základ napadeného státního zásahu. V tomto ohledu je nutné sdělit, že takovým právním základem nemusí být pouze zákon, jak jej známe z mnoha evropských vnitrostátních právních řádů, nýbrž se může jednat i o zvykové právo, nebo o právní předpisy evropského nebo mezinárodního práva, popř. i pravidla chování vztahující se na jednotlivé profese. Na druhou stranu právní předpisy vyznačující se vyšší mírou diskrece, popř. nezávazné právní dokumenty nejsou Evropským soudem pro lidská práva považovány za adekvátní právní základ případného zásahu do práv jednotlivce.¹³⁵ Jak z tohoto vyplývá, není pro posouzení legality zásahu ani tak důležité, jakým způsobem je právní podklad takového jednání označen, nýbrž ve své judikatuře ESLP zdůraznil v rámci principu legality podmínku jasnosti, dostupnosti a předvídatelnosti daného právního předpisu.¹³⁶ Současně je další podmínkou také, aby příslušná právní úprava směřovala k oprávněnému cíli.¹³⁷ Cílem je také, aby daný právní rámec zamezil svévolnému zásahu do práv ze strany státních orgánů svévolnou aplikací těchto relevantních norem.¹³⁸

Druhým principem obsaženým v článku 8 odst. 2 Úmluvy je **princip legitimacy**. Legitimita je v tomto případě představována tím, že k případnému zásahu do práv dojde ze strany státu v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.¹³⁹ V této oblasti je však nutné zmínit, že se jedná o poměrně široké pojmy, proto často dochází k širokému výkladu jednotlivých principů a tím k tomu, že Úmluva je vykládána z pohledu státu širěji a je poté na Evropském soudu pro lidská práva, zda skutečně určitý zásah pod jedno z těchto pravidel podřadí, či nikoli.

¹³⁵ *Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Right*. Online. Council of Europe. 2012. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Roagna2012_EN. [cit. 2023-07-20].

¹³⁶ Srov. Rozsudek ESLP ze dne 2. srpna 1984, ve věci Malone proti Spojenému království, stížnost č. 8691/79. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57533%22%7D>

¹³⁷ GOMIEN, Donna. *Stručná rukojeť Evropské úmluvy o lidských právech*. Praha: Rada Evropy, 1993. ISBN 80-7066-805-9. str. 42.

¹³⁸ VAN DER SLOOT, Bart. Privacy as Personality Right: Why the ECtHR's Focus on Ulterior Interests Might Prove Indispensable in the Age of "Big Data". *Utrecht Journal of International and European Law*. 2015, roč. 2015, č. 31, str. 25-50.

¹³⁹ *Evropská úmluva o lidských právech*. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_CES. [cit. 2023-04-10].

Co se týká národní bezpečnosti, tento pojem směřuje jak vůči vnitrostátním, tak i vnějším nepřátelům a jeho cílem je zajistit, aby nedocházelo například k násilným útokům na demokratický systém. V souvislosti s tímto pojmem jsou většinou spojovány případy týkající se sledování osob, špionáže, popř. teroristických útoků.¹⁴⁰

Pojem veřejná bezpečnost bývá v judikatuře ESLP vykládán většinou ve spojení s dalšími právy zaručenými Úmluvou, kdy je zásah do práva jedince odvozován od nutnosti zajistit národní bezpečnost, chránit společnost před zločinností apod.¹⁴¹

Také otázka hospodářského blahobytu dané země se v několika případech před Evropským soudem pro lidská práva objevila, jako například v případě *Hatton a další proti Spojenému království* (stížnost č. 36022/97): „*V souvislosti s čl. 8 Úmluvy, chránícím právo na respektování soukromého a rodinného života, musel Soud posoudit, zda bylo při zavádění systému regulace nočního hluku z roku 1993 dosaženo spravedlivé rovnováhy mezi protichůdnými zájmy jednotlivců postižených nočním hlukem a zájmy společnosti jako celku. Dle odst. 2 čl. 8 může státní orgán do práv plynoucích z odst. 1 zasáhnout, při splnění dalších podmínek, mj. v případech, kdy je to v zájmu hospodářského blahobytu země nebo v zájmu ochrany práv a svobod jiných. Britská vláda proto byla dle Soudu oprávněna přihlédnout k ekonomickým zájmům leteckých i jiných společností, jakož i k ekonomickým zájmům země jako celku.*“¹⁴²

K oblasti ochrany pořádku a předcházení nepokojům a zločinnosti je nutné uvést, že se jedná o dvě oddělené otázky. První je ochrana pořádku a předcházení nepokojů, jejím cílem je především zamezit takovému jednání jednotlivců či skupin osob, které by narušilo pokojné fungování společnosti. Druhou otázkou poté předcházení zločinnosti. Jak ze samotného názvu vyplývá, nejedná se primárně o postih zločinů, které se již staly, ale naopak o prevenci vůči případné trestné činnosti, která by mohla ohrozit jedince, ale i celou společnost jako takovou.¹⁴³

¹⁴⁰ *Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Right*. Online. Council of Europe. 2012. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Roagna2012_EN. [cit. 2023-07-20].

¹⁴¹ Tamtéž

¹⁴² VYHNÁNEK, Aleš. *Ochrana životního prostředí v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha, 2015. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/62224/DPTX_2013_1_11220_0_282295_0_142734.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁴³ *Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Right*. Online. Council of Europe. 2012. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Roagna2012_EN. [cit. 2023-07-20].

V případě zájmu na ochranu zdraví a morálky dochází opět ke spojení dvou rozdílných oblastí. Ochrana zdraví cílí především na jednotlivce, zatímco morálka je v zásadě vykládána v kontextu jak etických hodnot celé společnosti, tak zásad určité kategorie jednotlivců. V obou případech je však tento zájem tak důležitý, že je za splnění dalších podmínek lze nadřadit nad práva jednotlivce na respektování soukromého života, rodinného života, obydlí a korespondence.¹⁴⁴

Poslední oblastí, spadající pod zájmy zajišťující legitimitu zásahu státních orgánů je ochrana práv a svobod jiných. Tato oblast v sobě zahrnuje široké množství situací, které je nutné individuálně posuzovat. Lze mezi tato práva zahrnout dle doposud známé judikatury Evropského soudu pro lidská práva nejrůznější oblasti, od práva duševního vlastnictví až po nejlepší zájem dítěte.¹⁴⁵

Posledním principem, vedle principu legality a legitimacy, který je v druhém odstavci článku 8 Úmluvy obsažen, je tzv. **princip nezbytnosti zásahu v demokratické společnosti**, úzce spojený s principem proporcionality. Jedná se o princip, který je jedním z nejsložitějších k vyhodnocení. „*Pro posouzení nezbytnosti v demokratické společnosti ESLP ve své rozhodovací praxi postupně ustanovil tři kritéria, a to:*

- 1. existence naléhavé společenské potřeby pro takové omezení,*
- 2. přiměřenost omezení s ohledem na sledovaný cíl,*
- 3. prokázání důvodnosti omezení ze strany státních orgánů.*

*(srov. Rozsudek ESLP ze dne 26. 4. 1979 ve věci Sunday Times proti Spojenému království. Stížnost č. 6538/74.)*¹⁴⁶

Jak z těchto shora uvedených kroků testu nezbytnosti v demokratické společnosti vyplývá, důkazní břemeno v těchto případech, stejně jako v případě aplikace celého článku 8 odst. 2, nese státní orgán, resp. stát, o jehož zásah do práv jednotlivce se jedná. Vždy se však jedná o otázku proporcionality, tj. zda zásah lze považovat za přiměřený s ohledem na sledovaný

¹⁴⁴ *Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Right.* Online. Council of Europe. 2012. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Roagna2012_EN. [cit. 2023-07-20].

¹⁴⁵ Tamtéž

¹⁴⁶ ORDELTOVÁ, Tereza. *Svoboda projevu v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva: Rozsudek v případě Radio Twist, a. s. proti Slovensku.* Brno, 2015/2016. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/mr7q8/Diplomova_prace_Tereza_Ordeltova.pdf

cíl. Tato přiměřenost se tak hodnotí především ze vztahu mezi právem jednotlivce, do kterého je zasaženo a zájmem společnosti, který je tímto zásahem chráněn. Je tak vždy na úvaze Evropského soudu pro lidská práva, kterému z těchto zájmů v daném konkrétním případě přisoudí větší váhu.

Pokud si však shrneme výše uvedené principy aplikované na zásahy do práv upravených v prvním odstavci, jedná se o princip legality, legitimacy a nezbytnosti zásahu v demokratické společnosti úzce spojený s principem proporcionality. Postup hodnocení dané situace tak spočívá v několika krocích, a to:

- zda se daná situace týká některého z práv chráněných odstavcem 1,
- zda došlo ze zásahu ze strany státního orgánu,
- zda je tento zásah v souladu s právem,
- zda je tento zásah legitimní a
- zda je nezbytný v demokratické společnosti.¹⁴⁷

K těmto principům se ve své judikatuře shrnujícím způsobem vyjádřil i ESLP ve věci Sunday Times proti Spojenému království (stížnost č. 6538/74), kdy konstatoval, že: „*Striktní výklad znamená, že základem pro jakékoli omezení nesmí být žádná jiná kritéria než ta, která jsou uvedena v samotném ustanovení o výjimkách, a že tato kritéria musí být vykládána způsobem, aby smysl slov nepřekračoval rámec jejich běžného výkladu.*“¹⁴⁸

Z praktického hlediska tak mohou v zásadě nastat tři základní situace, buď nedošlo k porušení některého z práva chráněného článkem 8 odst. 1 EÚLP, nebo bylo do tohoto práva zasaženo, ale byly naplněny požadavky odstavce 2 a tudíž nedošlo k porušení Úmluvy, anebo zasaženo do práv bylo a požadavky druhého odstavce nebyly naplněny a v tom případě došlo k porušení práv zakotvených v EÚLP a Evropský soud pro lidská práva by měl zasáhnout.¹⁴⁹

¹⁴⁷ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 866.

¹⁴⁸ GOMIEN, Donna. *Stručná rukojeť Evropské úmluvy o lidských právech.* Praha: Rada Evropy, 1993. ISBN 80-7066-805-9. str. 41.

¹⁴⁹ VAN DER SLOOT, Bart. Privacy as Personality Right: Why the ECtHR's Focus on Ulterior Interests Might Prove Indispensable in the Age of "Big Data. *Utrecht Journal of International and European Law.* 2015, roč. 2015, č. 31, str. 25-50.

Na tomto místě je nutné ještě zmínit, že jak bylo výše popsáno, přestože právo respektovat soukromý život, rodinný život, obydlí a korespondenci představuje negativní závazek do těchto práv nezasahovat,¹⁵⁰ ESLP ve své judikatuře uvedl, že z článku 8 lze vyvodit také pozitivní povinnost státu. „*Stěžovatel namítne, že stát neochránil jeho právo pod čl. 8, tedy nesplnil nějaký svůj pozitivní závazek, a Soud poté zkoumá, zda takový pozitivní závazek pod čl. 8 existuje. Přitom porovnává na jedné straně zájmy stěžovatele, jednotlivce, a na druhé straně opačný zájem společnosti, tedy zátěž, kterou by takový pozitivní závazek pro stát, potažmo pro společnost jako celek, přinesl. Jde tedy o jisté poměrování protichůdných zájmů podobné poslednímu kroku, testu proporcionality, při zkoumání negativních závazků.*“¹⁵¹ V takovém případě je tedy posuzováno zejména, zda státní orgán, resp. ve většině případů vnitrostátní soud, dostatečným způsobem posoudil jednotlivé zájmy stojící proti sobě a zda v rámci prostoru pro uvážení danou věc posoudil v souladu s EÚLP.

Jak je z tohoto patrné, článek 8 EÚLP mechanismus ochrany práv jednotlivců v oblasti ochrany soukromí zakotvuje, nicméně i do této oblasti lze v Úmluvou předvídatelných případech zasahovat a je na posouzení Evropského soudu pro lidská práva, zda se v konkrétním případě přikloní na stranu jednotlivce či státního orgánu, resp. jakým způsobem dojde ze strany vnitrostátních orgánů k vyvážení zájmů zaměstnance a zájmů zaměstnavatele, pokud budeme hovořit o monitoringu zaměstnanců.¹⁵² Obecně lze shrnout, že ESLP pojmy upravené v prvním odstavci předmětného ustanovení vykládá velice široce, a to za účelem, aby jeho judikatura a právní názory mohly být aplikovány i s ohledem na postupný vývoj technologií nejen v oblasti monitoringu zaměstnanců. Lze tak předpokládat, že v budoucnu dojde k rozšíření případů a situací, na které se povinnost chránit soukromý život, rodinný život, obydlí a korespondenci bude vztahovat a tím bude docházet, zřejmě při zachování stávajícího textu Úmluvy, k rozšiřování ochrany zaručené tímto mechanismem ochrany lidských práv. Takový postup může napomoci s ohledem na téma této práce zejména zaměstnancům v jejich obraně proti neoprávněnému zásahu do jejich práv, ale také zaměstnavatelé získají vodítka odpovídající aktuálním systémům monitoringu svých zaměstnanců.

¹⁵⁰ GOMIEN, Donna. *Stručná rukojeť Evropské úmluvy o lidských právech*. Praha: Rada Evropy, 1993. ISBN 80-7066-805-9. str. 47.

¹⁵¹ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře*. [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 885.

¹⁵² *Praktický průvodce podmínkami přijatelnosti*. Online. European Court of Human Rights. 2011. Dostupné z: <https://www.refworld.org/reference/manuals/echr/2011/en/84481> [cit. 2023-07-20].

3. Judikatura ESLP v oblasti monitoringu zaměstnanců

Jak bylo naznačeno ve shora uvedeném, v otázce výkladu a aplikace Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod hraje klíčovou roli judikatura Evropského soudu pro lidská práva. Jak stanoví sám článek 19 Úmluvy, byl ESLP zřízen „k zajištění plnění závazků přijatých Vysokými smluvními stranami v Úmluvě a Protokolech k ní“,¹⁵³ tedy nejen že zajišťuje, aby EÚLP upravená a zaručená práva nebyla jednotlivými státy porušována, ale v rámci své rozhodovací praxe vyjasňuje jednotlivá ustanovení EÚLP a stanovuje jejich limity v rámci aplikační praxe. Evropský soud pro lidská práva tak v rámci své činnosti rozhoduje konkrétní případy, čímž může být do budoucna ovlivněn způsob aplikace jednotlivých ustanovení Úmluvy, ale zároveň může také v souladu s článkem 47 EÚLP vydávat na žádost Výboru ministrů Rady Evropy posudky týkající se výkladu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a protokolů k ní přijatých.¹⁵⁴

Na Evropský soud pro lidská práva se mohou obracet se svými stížnostmi „fyzické osoby, nevládní organizace nebo skupiny jednotlivců považujících se za oběti v důsledku porušení práv přiznaných Úmluvou a Protokoly k ní jednou z Vysokých smluvních stran.“¹⁵⁵ Dále se na ESLP mohou se svými stížnostmi obracet i samotné členské státy, resp. Vysoké smluvní strany, a to v případech, kdy mají podezření, že došlo k porušení některého z pravidel zakotvených EÚLP ze strany jiného členského státu.¹⁵⁶

V oblasti monitoringu zaměstnanců existuje v případě rozhodovací praxe Evropského soudu pro lidská práva v současnosti již poměrně rozsáhlá judikatura, nebylo tomu však vždy. S ohledem na současný vývoj nových technologií, způsobu výkonu zaměstnání v digitální době a s tím souvisejícím nárůstem poptávky po kontrole zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů či jiných subjektů musel také Evropský soud pro lidská práva zohlednit při výkladu jednotlivých ustanovení Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod rozvoj současného digitálního světa. To, co bylo před několika desítkami let považováno za například klasickou formu korespondence, má již v současnosti s ohledem na rozvoj digitálních platforem jinou podobu. Stále je však nutné respektovat základní principy, na kterých je postaveno fungování demokratických společností a na kterých byl postaven také systém aplikace EÚLP. K tomu

¹⁵³ *Evropská úmluva o lidských právech*. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_CES. [cit. 2023-07-21].

¹⁵⁴ Srov. článek 47 EÚLP

¹⁵⁵ Viz. článek 34 EÚLP

¹⁵⁶ Viz. článek 33 EÚLP

slouží zejména princip tzv. evolutivního výkladu ve spojení s doktrínou prostoru pro uvážení, které při své rozhodovací činnosti Evropský soud pro lidská práva využívá.¹⁵⁷

Na otázku monitoringu zaměstnanců se v případě aplikace Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod vztahuje zejména shora zmíněný článek 8 EÚLP. S ohledem na možné uplatnění i různých dalších článků Úmluvy Evropský soud pro lidská práva často rozhoduje právě o tom, které ustanovení se na daný konkrétní případ aplikuje. Stěžovatelé nejčastěji odkazují na článek 8, který je obecnějším ustanovením v případě údajného porušení práv a svobod v oblasti monitoringu zaměstnanců a nových médií a ESLP následně zkoumá, zda na daný případ nelze aplikovat ještě jiné ustanovení, které Úmluva obsahuje.¹⁵⁸

S ohledem na dosavadní vývoj moderních technologií a tím i vývoj judikatury Evropského soudu pro lidská práva v oblasti ochrany práv zaměstnanců v rámci jejich monitorování, resp. využívání nových médií z jejich strany je nutné rozdělit judikaturu, která se k této problematice vztahuje, do několika kategorií, o kterých budou pojednávat následující podkapitoly. Bude se jednat o judikaturu vztahující se k monitorování telefonních hovorů a jeho souladu s ustanoveními EÚLP, používání počítačů a emailové komunikace ze strany zaměstnanců, dále judikaturu v oblasti monitorování zaměstnanců kamerovými systémy a krátce bude zmíněna také oblast lokalizace osob pomocí systému GPS.

3.1. Telefonické hovory

V oblasti monitorování telefonických hovorů zaměstnanců je rozsudkem, který významným způsobem ovlivnil následnou judikaturu Evropského soudu pro lidská práva rozsudek ve věci **Halford proti Spojenému království** (č. stížnosti 20605/92).¹⁵⁹ Tento případ se týkal Alison Halford, policistky s nejvyšší hodností v rámci Spojeného království, která si v rámci své stížnosti domáhala u Evropského soudu pro lidská práva rozhodnutí, že bylo porušeno její právo na respektování soukromého a rodinného života, zakotvené v článku 8 EÚLP, právo na svobodu projevu dle článku 10 EÚLP a také zákaz diskriminace dle článku 14 EÚLP. Současně také prohlašovala, že došlo k porušení jejího práva na účinné opravné prostředky v souladu s článkem 13 EÚLP.

¹⁵⁷ ŠTURMA, Pavel a FAIX, Martin (ed.). *Lidskoprávní dimenze mezinárodního práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014. ISBN 978-80-87975-17-6. str. 78.

¹⁵⁸ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře*. [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 866.

¹⁵⁹ Rozsudek ESLP ze dne 25. června 1997, ve věci Halford proti Spojenému království, stížnost č. 20605/92. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:\[%2220605/92%22\],%22itemid%22:\[%22001-58039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:[%2220605/92%22],%22itemid%22:[%22001-58039%22]})

Alison Halford se díky své hodnosti během sedmi let ucházela o pozici zástupce náčelníka policie v různých částech Spojeného království. Aby mohla být na tuto pozici přijata, bylo nutné předložit souhlas Ministerstva vnitra. To však udělit souhlas odmítlo na doporučení přímého nadřízeného A. Halford. Na základě svého přesvědčení o tom, že k odmítnutí udělení souhlasu došlo díky její angažovanosti v oblasti rovnosti práv žen a mužů, obrátila se A. Halford na speciální soudní orgán ve věci své údajné diskriminace z důvodu pohlaví za účelem, aby tento celou věc prošetřil.

Poté, co bylo zahájeno řízení před tímto soudním orgánem, došlo dle názoru A. Halford k zahájení některých kroků ze strany jejích spolupracovníků, které ji měly poškodit, a to ve formě zejména úniku informací do tisku či odposlechů jejích telefonních hovorů a zahájení kárného řízení proti její osobě.

Co se týká odposlechů, obdržela A. Halford v souvislosti s výkonem své práce dva telefony. Tyto telefony byly součástí interní sítě s tím, že jeden z nich měl sloužit k soukromým účelům A. Halford. S ohledem na systém jejich používání však A. Halford nebyla na počátku seznámena s žádnými omezeními. Navíc zaměstnavatel začal hradit značnou část nákladů na její domácí telefon, který byl napojen na veřejnou síť. A. Halford se proto začala domnívat, že její domácí telefon, stejně jako dva pracovní telefony, jsou odposlouchávány. Současně předpokládala, že případné odposlouchávání souvisí se snahou zaměstnavatele získat informace, které by mohly být použity proti ní ve sporu týkajícím se diskriminace její osoby. Dále jí anonymní zdroj potvrdil, že viděl, že její zaměstnavatel kontroluje přepisy komunikace z jejího domácího telefonu.

Po několika měsících sporů před vnitrostátními orgány a soudy se případ dostal až před Evropský soud pro lidská práva. A. Halford ve své stížnosti namítala, že odposlechy jejích hovorů v práci a doma byly neoprávněným zásahem do jejího práva na respektování soukromého života a svobody projevu a byly tudíž v rozporu s článkem 8 a článkem 10 Úmluvy. Současně namítala, že ve Spojeném království neexistuje dostatečný mechanismus obrany proti odposlouchávání, čímž došlo k porušení jejího práva upraveného článkem 13 EÚLP a že byla současně ze strany svého zaměstnavatele diskriminovaná na základě pohlaví, čímž došlo k porušení jejího práva zaručeného článkem 14 Úmluvy.

Evropský soud pro lidská práva, resp. jeho předchůdkyně, tzv. Evropská komise pro lidská práva v rámci posouzení tohoto případu rozdělila celou kauzu do dvou oblastí,

a to na údajný odposlech pracovních telefonů a údajný odposlech jejího domácího telefonu. V rámci posuzování porušení práv A. Halford v případě odposlechu pracovních telefonů ESLP stanovil, že telefonní hovory učiněné jak z pracovních prostorů, tak také z domova mohou být chráněny v rámci pojmů „soukromý život“ a „korespondence“ obsažených v článku 8 odst. 1 Úmluvy.¹⁶⁰ Jak dále ESLP stanovil, v tomto případě nebylo možné prokázat, že byla A. Halford upozorněna, že používání telefonů v rámci interní sítě příslušného policejního velitelství a telefonní hovory z něj učiněné mohou být předmětem odposlechu. A. Halford tak mohla rozumně předpokládat, že tyto hovory budou považovány za soukromé. Toto potvrzovaly také další okolnosti, jako například fakt, že jí byly poskytnuty dva telefonní přístroje s tím, že jeden z nich byl výslovně určen pro soukromé účely.¹⁶¹

ESLP se kromě jiného zabýval, zda byly v tomto případě splněny podmínky odstavce druhého článku 8, které by mohly naopak takové jednání označit za souladné s Úmluvou. Co se týká jednání státních orgánů, dospěl ESLP k závěru, že k němu v tomto případě došlo, když příslušné policejní ředitelství jako státní orgán pomocí odposlechů shromažďovalo důkazy na obranu proti obvinění z diskriminace na základě pohlaví.

Další otázkou, kterou Evropský soud pro lidská práva posuzoval, byla otázka souladu se zákonem, a tedy principem legality. Soud upozornil na to, že zákonná úprava musí být dostatečně srozumitelná pro občany tak, aby stanovila jasné okolnosti, za jakých může k zásahu do jejich práv dojít.¹⁶² Vzhledem k tomu, že se v tomto případě aplikovaná právní úprava nevztahovala na interní komunikační prostředky státních orgánů, nebylo možné dle ESLP v tomto případě souhlasit s tím, že zásah byl v souladu se zákonem, a tudíž došlo k porušení práva A. Halford dle článku 8 Úmluvy.

V další části svého rozhodnutí se Evropský soud pro lidská práva zabýval otázkou odposlechu domácího telefonu A. Halford. Dle Evropského soudu pro lidská práva bylo v případě tohoto telefonu zřejmé, že jeho případné odposlouchávání spadá stejně jako v prvním případě pod článek 8 EÚLP, a tedy pod ochranu soukromého života a korespondence. ESLP dále uvedl, že na rozdíl od jeho předchozí judikatury v tomto případě nebylo nutné řešit, zda samotná

¹⁶⁰ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 878.

¹⁶¹ Viz bod 45 rozsudku ESLP ze dne 25. června 1997, ve věci Halford proti Spojenému království, stížnost č. 20605/92. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:\[%2220605/92%22\],%22itemid%22:\[%22001-58039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:[%2220605/92%22],%22itemid%22:[%22001-58039%22]})

¹⁶² Viz bod 49 rozsudku ESLP ze dne 25. června 1997, ve věci Halford proti Spojenému království, stížnost č. 20605/92. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:\[%2220605/92%22\],%22itemid%22:\[%22001-58039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:[%2220605/92%22],%22itemid%22:[%22001-58039%22]})

existence zákona, který upravuje možnost odposlouchávat jednotlivce, představuje porušení jeho práv. V tomto případě stěžovatelka namítala již existenci samotného odposlechu.¹⁶³ S ohledem na to, že jedinými důkazy o údajném odposlechu byly informace od stěžovatelky o osobě kontrolující přepisy konverzace získané odposlechem, dospěl Evropský soud pro lidská práva k závěru, že v případě domácího telefonu nedošlo k porušení článku 8 Úmluvy.

Dalšími články, jejichž porušení A. Halford napadala, byly články 13 a 14 EÚLP. Co se týká článku 13 EÚLP, a tedy práva na účinné opravné prostředky, Evropský soud pro lidská práva dospěl k závěru, že v případě služebních telefonů k jeho porušení došlo, jelikož ve Spojeném království neexistovalo ustanovení regulující odposlechy telefonních hovorů mimo veřejnou síť. Naopak v souvislosti s domácím telefonem ESLP porušení tohoto článku neshledal.

V případě údajného porušení článku 14 Úmluvy upravujícího zákaz diskriminace ESLP konstatoval, že obvinění z diskriminace již byly posouzeny z pohledu porušení článku 8 EÚLP, nepovažuje tedy za nutné tyto okolnosti posuzovat ještě z pohledu článku 14 EÚLP.

Klíčovou pro zaměstnance a zejména zaměstnavatele z tohoto judikátu je skutečnost, že v případě neupozornění zaměstnance na možnost odposlouchávat jeho telefonní hovory, může zaměstnanec přiměřeně očekávat, že jeho telefonní hovory budou spadat pod ochranu soukromého života, popř. korespondence, byť jsou prováděny pomocí zaměstnavatelem poskytnutého telefonu.

Jak z tohoto případu vyplývá, ESLP nejprve posoudil, zda příslušná osoba, v tomto případě A. Halford, mohla legitimně očekávat, že telefonní hovory podléhají právu na ochranu soukromého života. Následně soud posuzoval, zda k porušení jejího práva došlo, a nakonec bylo nutné prokázat, zda jednání nespadlo pod některou z výjimek uvedených v článku 8 odst. 2 EÚLP.¹⁶⁴ Tuto úvahu by tedy měl brát v úvahu i zaměstnavatel, resp. stát při posuzování konkrétních případů. V této souvislosti je však dobré zamyslet se i nad tím, zda opravdu to klíčové spočívá v informování zaměstnance o možnosti jeho odposlechu, popř. jiném způsobu monitorování jeho osoby a jeho činnosti. S ohledem na systém posuzování ze strany ESLP je tak nutné z pohledu zaměstnavatelů, resp. zaměstnanců brát v potaz i další principy a požadavky obsažené v článku 8, ať už v jeho prvním nebo ve druhém odstavci, které za účelem

¹⁶³ Viz body 56 a 57 rozsudku ESLP ze dne 25. června 1997, ve věci Halford proti Spojenému království, stížnost č. 20605/92. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:\[%2220605/92%22\],%22itemid%22:\[%22001-58039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:[%2220605/92%22],%22itemid%22:[%22001-58039%22]})

¹⁶⁴SYCHENKO, Elena a CHERNYAEVA, Daria. The Impact of the ECHR on Employee's Privacy Protection. *Italian Labour Law e-Journal*. 2019, roč. 2019, č. 2, str. 171-188.

neporušení pravidel EÚLP musí být splněny kumulativně. Současně je nutné, aby na vnitrostátní úrovni existovalo takové právní prostředí, aby v případě porušení práva na ochranu soukromého života mohl poškozený svá práva hájit pomocí účinných opravných prostředků tak, jak to předpokládá článek 13 Úmluvy.

3.2. Počítače a emailová komunikace

Také v oblasti monitoringu počítačové a emailové komunikace nalezneme řadu významných judikátů Evropského soudu pro lidská práva. Prvním, který je na tomto místě nezbytné zmínit a který lze označit jako případ spadající jak do předchozí kategorie judikátů týkajících se telefonní komunikace, tak také případ týkající se sledování emailové korespondence a používání internetu, je případ **Copland proti Spojenému království** (stížnost č. 62617/00).¹⁶⁵

Jednalo se o případ, ve kterém Lynette Copland, osobní asistentka ředitele školy Carmarthenshire College ve Spojeném království, namítala porušení článku 8 EÚLP, ke kterému mělo dojít mimo jiné v souvislosti s její návštěvou jiné školy v rámci období, kdy čerpala dovolenou. Zástupce ředitele školy, ve které L. Copland působila, měl údajně v souvislosti s touto její návštěvou kontaktovat příslušnou druhou školu a dotazovat se na průběh její návštěvy s ohledem na údajný nevhodný vztah mezi ní a ředitelem školy, kterou navštívila. O její návštěvě na této škole se měl zástupce ředitele Carmarthenshire College dozvědět díky jejímu mobilnímu telefonu, emailové komunikaci a užívání internetu, které byly monitorovány za účelem zjištění případného užívání těchto prostředků komunikace k soukromým účelům.¹⁶⁶ Co se týká monitoringu telefonních hovorů, mělo se jednat o monitorování čísel, na které L. Copland telefonovala, včetně délky hovorů. V případě monitoringu užívání internetu mělo docházet k analýze webových stránek, které jí byly navštěvovány, včetně termínů, kdy k jejich návštěvě došlo a jak dlouho jejich prohlížení trvalo. O monitoringu svých pracovních emailů se L. Copland dozvěděla od své nevlastní dcery, kterou škola kontaktovala za účelem zjištění doplňujících informací týkajících se emailů, které jí ze školy přišly. Na základě dotazu L. Copland ohledně tohoto monitoringu jí bylo sděleno, že IT oddělení školy zahájilo

¹⁶⁵ Rozsudek ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00.

Dostupné z:

[https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22copland%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDC HAMB%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22copland%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDC HAMB%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

¹⁶⁶ Viz bod 10 rozsudku ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z:

[https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22copland%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDC HAMB%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22copland%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDC HAMB%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

monitorování jejich emailů na základě žádosti ředitele školy. V rámci kontroly emailů mělo dojít ke sledování data a času odeslání emailů, včetně sledování emailových adres, na které byla ze strany L. Copland tato elektronická komunikace zasílána.¹⁶⁷

V rámci školy neexistoval žádný vnitřní předpis týkající se sledování služebních telefonů, emailů nebo užívání internetu zaměstnanci.¹⁶⁸ Nakonec se L. Copland v roce 2000 dozvěděla od svých kolegů, že podobné sledování trvalo ze strany školy již několik let.¹⁶⁹

„Jelikož v době sledování neexistovala žádná zákonná úprava, neměla paní Copland možnost chránit svá práva u národního soudu. Proto paní Lynette Copland podala dne 23. 5. 2000 žalobu pod číslem 62617/00 proti Spojenému království Velké Británie a Severního Irsku u ESLP podle článku 34 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.“¹⁷⁰ Článek 34 Úmluvy cílí na možnost podání stížnosti fyzickými osobami, které se cítí být obětí v důsledku porušení svých práv zakotvených v EÚLP. V důsledku existence tohoto ustanovení se mohla L. Copland přímo obrátit na Evropský soud pro lidská práva se svou stížností, ve které namítala, že došlo v jejím případě k porušení článku 8 EÚLP, který zakotvuje právo na respektování soukromého života a ochranu korespondence.

Nejprve bylo nutné vyřešit otázku, zda za chování školy bylo odpovědno Spojené království jako Vysoká smluvní strana Úmluvy. Hned v úvodu zástupci vlády souhlasili s tím, že školu je nutné označit za veřejnou instituci, a tudíž i Spojené království je v této souvislosti přímo odpovědné.¹⁷¹ Dále bylo nutné zjistit, zda opravdu došlo k porušení práva zakotveného v článku 8 Úmluvy.

¹⁶⁷ Viz body 11 až 13 rozsudku ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z:

[https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22copland%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDC%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22copland%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDC%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

¹⁶⁸ *Copland v UK: how not to monitor your employees' communications*. Online. Thomson Reuters Practical Law. 2007. Dostupné z: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-369-8081?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-369-8081?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true). [cit. 2024-08-16].

¹⁶⁹ *Copland v. United Kingdom: What is Privacy and How Can Transnational Corporations Account for Differing Interpretations*. Online. Digital Commons. 2009. Dostupné z: <https://digitalcommons.lmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1650&context=ilr>. [cit. 2024-08-16].

¹⁷⁰ *62617/00 - Copland proti Velké Británii*. Online. Digital Commons. 2017. Dostupné z: https://ictjudikatura.law.muni.cz/wiki/62617/00_-_Copland_proti_Velk%C3%A9_Brit%C3%A1nii. [cit. 2024-08-16].

¹⁷¹ Viz bod 31 rozsudku ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22copland%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDC%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22copland%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDC%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

Bylo nutné posoudit, zda příslušné telefonní hovory a užívání emailu a internetu spadá pod pojem soukromého života.¹⁷² V této souvislosti Evropský soud pro lidská práva konstatoval, že má za to, že na telefonní hovory, e-maily a užívání internetu v provozních prostorách lze s ohledem na předchozí judikaturu aplikovat pojem „soukromý život“ a „korespondence“ ve smyslu článku 8 EÚLP.¹⁷³ V projednávaném případě vysoká škola neposkytla zaměstnankyni žádné varování, že její hovory, e-maily nebo užívání internetu by mohly být monitorovány. Škola rovněž neměla politiku takového monitorování. ESLP proto rozhodl, že mohla L. Copland důvodně očekávat ochranu soukromí její komunikace.¹⁷⁴

Další otázkou k posouzení poté bylo, zda došlo k zásahu do práv L. Copland upravených článkem 8 EÚLP. Škola tvrdila, že nezachytila žádné telefonní hovory, ale pouze zkontrolovala své telefonní protokoly a zkontrolovala e-mailovou a internetovou historii L. Copland.¹⁷⁵ ESLP v této souvislosti rozhodl, že i sledování dat a délky telefonních hovorů a vytočených telefonních čísel může vést k porušení práva na ochranu soukromého života. Přestože škola mohla legitimně získat tytéž informace přezkoumáním příslušných telefonních účtů, nepředstavovalo to překážku pro zjištění zásahu do práv L. Copland. Pouhé ukládání údajů týkajících se soukromého života L. Copland bylo navíc porušením jejich práv a bylo irelevantní, že tyto informace nebyly nikomu sděleny nebo že nebyly použity proti ní v žádném disciplinárním řízení.¹⁷⁶

Jak stanoví komentářová literatura, v podobných případech je klíčové využít tzv. test přiměřeného očekávání, který byl využit i ve výše uvedeném případě Halford proti Spojenému království. *„Používaným testem pro rozhodnutí, zda komunikace zaměstnance z pracovních přístrojů spadá do působnosti čl. 8, je, zda zaměstnanec mohl mít „přiměřené očekávání soukromí“ ohledně této komunikace. Toto očekávání nemusí existovat, pokud zaměstnanec bude výslovně upozorněn, že jeho komunikace může být monitorována. Jak Soud*

¹⁷² *New technologies*. Online. European Court of Human Rights. 2023. Dostupné z: https://prdechr.coe.int/documents/d/echr/fs_new_technologies_eng. [cit. 2024-08-16].

¹⁷³ Viz body 40 a 41 rozsudku ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/#%7B%22fulltext%22:%5B%22copland%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-79996%22%5D%7D>

¹⁷⁴ *Collection and Monitoring of Employees' Communications may Violate Right to Privacy*. Online. Human Rights Law Center. 2007. Dostupné z: <https://www.hrlc.org.au/human-rights-case-summaries/copland-v-united-kingdom-2007-echr-6261700-3-april-2007>. [cit. 2024-08-16].

¹⁷⁵ Viz body 32 až 34 rozsudku ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/#%7B%22fulltext%22:%5B%22copland%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-79996%22%5D%7D>

¹⁷⁶ *Surveillance at workplace*. Online. European Court of Human Rights. 2022. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG. [cit. 2024-08-16].

podotkl v pozdější věci Copland proti Spojenému království: „Stěžovatelce v této věci nebylo dáno žádné upozornění, že její hovory mohou být monitorovány, proto měla přiměřené očekávání soukromí, co se hovorů z jejího pracovního telefonu týče“ [rozsudek, 3.4.2007, č. 62617/00, § 41]. Ten samý test se uplatní na e-maily a používání internetu [tamtéž].“¹⁷⁷

Při následném posouzení, zda takový zásah byl souladu s právem, dospěl Evropský soud pro lidská práva k závěru, že sice od události případu vláda zavedla nařízení o vyšetřovacích pravomocích z roku 2000, které (za určitých podmínek) umožňuje zaměstnavatelům sledovat komunikaci jejich zaměstnanců, avšak toto nařízení nelze zohlednit, jelikož v rozhodné době nebylo v platnosti.¹⁷⁸ Přestože ESLP akceptoval, že někdy mohou existovat okolnosti, kdy sledování užívání telefonů a internetu ze strany zaměstnavatele může být legitimní, v tomto případě nebylo možné posoudit, zda takový zásah do práv byl nezbytný v demokratické společnosti.¹⁷⁹

V souladu s výše uvedeným tedy Evropský soud pro lidská práva rozhodl, že v případě stížnosti L. Copland došlo k porušení jejích práv zakotvených v článku 8 Úmluvy, stejně jako došlo z důvodu absence vnitrostátní právní úpravy k porušení článku 13 EÚLP, který stanoví „Každý, jehož práva a svobody přiznané touto Úmluvou byly porušeny, musí mít účinné právní prostředky nápravy před národním orgánem, i když se porušení dopustily osoby při plnění úředních povinností.“¹⁸⁰

Jak již bylo naznačeno výše, případ L. Copland lze považovat za postupný vývoj názoru Evropského soudu pro lidská práva, který v tomto případě stanovil, že k porušení práv zakotvených v EÚLP dojde i za situace, kdy údaje získané ze strany zaměstnavatele nejsou zveřejněny ani využity k nějakému řízení (na rozdíl od situace v případě A. Halford).¹⁸¹ Také v tomto případě upozornil na vhodnost upravit případná pravidla monitorování

¹⁷⁷ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 879

¹⁷⁸ Viz bod 47 rozsudku ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z:

[https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22copland%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22copland%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

¹⁷⁹ *Work-related rights.* Online. European Court of Human Rights. 2024. Dostupné z:

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Work_ENG. [cit. 2024-07-11].

¹⁸⁰ *Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.* Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2023. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-209>. [cit. 2023-08-21].

¹⁸¹ Viz bod 32 rozsudku ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z:

[https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22copland%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22copland%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

zaměstnanců nejen na zákonné úrovni, ale i v rámci vnitřních předpisů zaměstnavatele, nicméně stát má povinnost poskytnout jasná a dostupná pravidla upravující využívání internetu na pracovišti.¹⁸² Současně ESLP v tomto případě jasně stanovil, že „*telefonické hovory z prostoru podniku jsou zahrnuty pod pojem soukromý život a korespondence. Takové hovory a e-maily zasílané z práce i informace získané na základě sledování používání internetu pro osobní účely jsou tudíž chráněné článkem 8 EÚLP.*“¹⁸³

Za významné rozhodnutí v oblasti monitoringu zaměstnanců lze označit rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci **Bărbulescu proti Rumunsku** (stížnost č. 61496/08).¹⁸⁴

Tento případ se týkal stěžovatele, který byl zaměstnancem soukromé společnosti a vykonával funkci inženýra pověřeného prodejem.¹⁸⁵ Tomuto zaměstnanci byl zaměstnavatelem udělen pokyn ke zřízení účtu v rámci komunikační aplikace Yahoo Messenger, prostřednictvím které měl komunikovat se zákazníky. „*V srpnu roku 2007 byl stěžovatel svým zaměstnavatelem informován o tom, že od 5. do 13. července 2017 byla jeho komunikace v programu Yahoo Messenger monitorována a že v rozporu s interními pravidly zaměstnavatele v pracovní době využíval internet k soukromým účelům. Pan Barbulescu se nejprve pokoušel tvrdit, že se tak nestalo, na což však zaměstnavatel reagoval předložením pětáctyřicetistránkového přepisu jeho komunikace ve sledovaném období, a to včetně ryze soukromých zpráv vyměněných s jeho snoubenkou a bratrem.*“¹⁸⁶ Na základě tohoto zjištění zaměstnavatel rozvázal s B. M. Bărbulescem pracovní poměr pomocí výpovědi, jelikož došlo ze strany zaměstnance k údajnému porušení firemních pravidel, a to díky využití firemních prostředků k osobním účelům.¹⁸⁷

¹⁸² *Internet: case law of European Court of Human Rights*. Online. European Court of Human Rights. 2011.

Dostupné z: <https://www.refworld.org/jurisprudence/caselawcomp/echr/2011/en/83905>. [cit. 2023-07-14].

¹⁸³ *Příručka evropského práva v oblasti ochrany osobních údajů*. Online. Agentura Evropské unie pro základní práva a Rada Evropy. 2021. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-coe-edps-2018-handbook-data-protection_cs.pdf. [cit. 2023-8-21]

¹⁸⁴ Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%22itemid%22:%22001-177082%22> }

¹⁸⁵ *Private & Confidential: What impact will the decision of the Grand Chamber of the European Court of Human Rights in Bărbulescu v Romania have on the ability of employers to monitor employee communications?* Online. BIRD & BIRD. 2023. Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/insights/2017/uk/what-impact-will-barbulescu-v-romania-have-on-monitoring-employee-communications>. [cit. 2023-08-19].

¹⁸⁶ *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. Online. Epravo.cz. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>. [cit. 2023-08-19].

¹⁸⁷ *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. Online. Epravo.cz. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>. [cit. 2023-08-19].

Na základě této výpovědi podal B. M. Bărbulescu žalobu k vnitrostátnímu soudu, ve které se domáhal vyslovení neplatnosti zrušení jeho pracovního poměru, jelikož podklady sloužící ke zrušení jeho pracovní smlouvy byly získány nezákonně a v rozporu s jeho právem na ochranu soukromého života a korespondence.¹⁸⁸

„Bukurešťský okresní soud žalobu zamítl a potvrdil platnost skončení pracovního poměru. Soud též konstatoval, že zaměstnavatel vedl disciplinární řízení s možností zaměstnance se 2x vyjádřit a předložit argumentaci na svou obranu. Dále se soud vyslovil, že platnost disciplinárního řízení nemůže být zmařena, i kdyby byl monitoring zaměstnance nelegální. Ve svém odvolání pan Bărbulescu namítl, že soud prvního stupně neposoudil spravedlivě zájmy zúčastněných stran a upřednostnil zájmy zaměstnavatele. Dále si stěžoval, že nebyl informován o možnosti sledování jeho komunikace. Odvolání bylo zamítnuto, neboť podle názoru odvolacího soudu zaměstnavatel řádně informoval o povinnosti používat internet jen k pracovním účelům a právo sledovat práci na internetu a pro případné porušení vést disciplinární řízení soud dovodil z § 40 rumunského zákoníku práce. Odvolací soud posoudil též zájmy stran s ohledem na principy stanovené pro sledování užívání internetu a emailu na pracovišti ve směrnici č. 95/46/ES.“¹⁸⁹

Jelikož B. M. Bărbulescu neuspěl u vnitrostátních soudů, obrátil se se svou stížností na Evropský soud pro lidská práva. Ve své stížnosti namítal, že rozhodnutí zaměstnavatele spočívající v ukončení jeho pracovního poměru bylo založeno na porušení jeho práva na ochranu soukromého života a korespondence zakotveného v článku 8 Úmluvy a že vnitrostátní soudy mu ochranu těchto jeho práv neposkytly.¹⁹⁰

Evropský soud pro lidská práva ve složení čtvrtého senátu v této věci nejprve konstatoval, že pojetí soukromého života představuje široký koncept, avšak to neznamená, že článek 8 EÚLP nechrání každou aktivitu, do které se osoba může zapojit při vytváření a rozvoji vztahů s dalšími lidskými bytostmi.¹⁹¹ Jak ELSP dále konstatoval, dle jeho dosavadní judikatury jsou telefonní hovory prováděné z obchodních prostor primárně zahrnuty právě pod pojem soukromého života a korespondenci dle článku 8 odst. 1 Úmluvy. Poté odkázal

¹⁸⁸ Tamtéž

¹⁸⁹ *Několik poznámek k monitoringu zaměstnanců*. Online. Epravo.cz. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-poznamek-k-monitoringu-zamestnancu-106512.html>. [cit. 2023-08-19].

¹⁹⁰ Viz bod 23 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-159906%22%5D%7D>

¹⁹¹ Viz bod 35 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-159906%22%5D%7D>

na již dříve zmiňovaný případ Copland proti Spojenému království, když připomněl, že emailová korespondence odeslaná ze zaměstnání by měla být chráněna stejným způsobem dle článku 8 EÚLP jako informace zjištěné při monitorování soukromého užívání internetu.¹⁹²

V případě absence varování monitorované osoby, že jeho hovory mohou být sledovány, mohl stěžovatel rozumně očekávat, že jeho hovory z pracovního telefonu budou soukromé (viz rozsudek ve věci Halford proti Spojenému království) stejně jako jeho užívání internetového připojení (viz rozsudek Copland proti Spojenému království).¹⁹³

Dle ESLP bylo v tomto případě nezbytné posoudit, zda mohl B. M. Bărbulescu rozumně předpokládat, že jeho komunikace přes účet Yahoo Messenger zřízený na základě pokynu jeho zaměstnavatele bude monitorována.¹⁹⁴ *„Nalézt odpověď na tuto otázku nebylo pro soud jednoduché, protože mezi stranami sporu bylo sporné, zda byl stěžovatel prokazatelně informován o tom, že využívání prostředků zaměstnavatele může být monitorováno. Rumunsko argumentovalo tím, že stěžovatel byl o možném sledování činnosti na internetu zaměstnavatelem vyrozuměn dne 3. července 2007, což stěžovatel v řízení před rumunskými soudy nezpochybnil. Toto tvrzení však nebylo nijak doloženo, např. podpisem stěžovatele na dokumentu stvrzujícím jeho seznámení se s danými pravidly. Stěžovatel naproti tomu tvrdil, že již z podstaty je program typu instant messaging, jako je právě i Yahoo Messenger, určený pro osobní komunikaci, což založilo jeho důvodné očekávání, že daná komunikace bude důvěrná a nebude zaměstnavatelem sledována. Odmítl tvrzení, že by byl informován o možnosti zaměstnavatele využívání tohoto programu kontrolovat s tím, že obecný zákaz využívání prostředků zaměstnavatele pro soukromou potřebu ve vnitřních předpisech takovou informaci neobsahuje. Stěžovatel předložil dokument datovaný 3. července 2007, ve kterém zaměstnavatel informuje zaměstnance o možnosti sledovat jejich činnost na internetu. Tento dokument však nebyl stěžovatelem podepsán a stěžovatel sám uváděl, že podle jeho názoru byl tento dokument zaměstnavatelem vytvořen až po přístupu do jeho účtu.“*¹⁹⁵ ESLP nakonec dospěl k názoru, že díky povaze komunikace stěžovatele prostřednictvím Yahoo Messenger a také tomu, že byl obsah stěžovatelovy komunikace využit pro další řízení před vnitrostátními soudy, byla tímto

¹⁹² Viz bod 36 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-159906%22%7D%7D>

¹⁹³ Viz bod 37 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-159906%22%7D%7D>

¹⁹⁴ Viz bod 38 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-159906%22%7D%7D>

¹⁹⁵ *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva.* Online. Epravo.cz. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>. [cit. 2023-08-19].

dotčena oblast soukromého života a ochrany korespondence stěžovatele ve smyslu článku 8 EÚLP a jeho stížnost je tak přípustná.¹⁹⁶

ESLP se dále zabýval otázkou, zda v tomto případě došlo k zásahu do práv stěžovatele ze strany státu, jako Vysoké smluví strany Úmluvy. ESLP konstatoval, že ačkoli účelem článku 8 je v zásadě chránit jednotlivce před svévolnými zásahy orgánů veřejné moci, neukládá pouze státu, aby se tohoto zásahu zdržel. Kromě tohoto primárně negativního závazku mohou existovat i pozitivní povinnosti státu jako neodmyslitelná součást účinného respektování soukromého života. Tyto povinnosti mohou zahrnovat přijetí opatření určených k zajištění respektování soukromého života i v oblasti vztahů jednotlivců mezi sebou. ESLP tedy shrnul, že musí zkoumat, zda stát v rámci svých pozitivních povinností podle článku 8 dosáhl spravedlivé rovnováhy mezi právem žalobce na respektování jeho soukromého života a korespondence a zájmy zaměstnavatele.¹⁹⁷

„Za klíčové proto považoval posouzení přiměřenosti monitorování písemné komunikace stěžovatele. Soud poznamenal, že námitku zásahu do soukromého a rodinného života zkoumaly již vnitrostátní soudy, které vycházely z toho, že zaměstnavatel ke zprávám získal přístup s očekáváním, že jde o pracovní komunikaci, o čemž ho stěžovatel ujistil. Soud rovněž uvedl, že vnitrostátní soudy se při posuzování věci zabývaly obsahem předloženého výpisu konverzace jen do té míry, aby bylo možno posoudit soukromý charakter dané konverzace; její konkrétní obsah tak nebyl v dané věci sám o sobě rozhodným faktorem. Soud rovněž konstatoval, že ačkoliv stěžovatel nezpůsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu, monitorování písemné komunikace zaměstnanců nebylo samo o sobě z hlediska oprávněného zájmu zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanci plní v pracovní době své povinnosti, nedůvodné. Soud na okraj konstatoval, že i když zaměstnavatel monitoroval komunikaci přes Yahoo Messenger, jiná data stěžovatele, např. jiné soubory uložené v jeho počítači, nezkoumal. Monitorování ze strany zaměstnavatele tak nevybočilo z přípustného rámce přiměřenosti. Stěžovatel navíc nedokázal uspokojivě vysvětlit, proč využíval komunikační program k soukromé komunikaci.“¹⁹⁸ Přestože zaměstnavatel v rámci svých interních pravidel upozornil zaměstnance pouze na zákaz užívání

¹⁹⁶ Viz body 45 a 46 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%7D>

¹⁹⁷ Viz body 52 a 54 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%7D>

¹⁹⁸ Anotace rozsudku ze dne 12. ledna 2016 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku. Online. Eslp.justice.cz. 2016.

Dostupné z:

internetu pro osobní účely a nikoli na možnost jejich monitorování, v souladu s výše uvedeným Evropský soud pro lidská práva ve svém čtvrtém senátu rozhodl, že v tomto případě nedošlo k porušení článku 8 EÚLP, jelikož vnitrostátní soudy zachovaly rovnováhu mezi právy zaměstnance i zájmy zaměstnavatele¹⁹⁹ a monitorování zaměstnancovy komunikace v rámci Yahoo Messengeru bylo oprávněné²⁰⁰ a není nepřiměřené, aby zaměstnavatel chtěl ověřit, že zaměstnanci plní své pracovní úkoly v pracovní době.²⁰¹ V rámci tohoto rozhodnutí uplatnil jeden ze soudců Evropského soudu pro lidská práva své částečně disentní stanovisko, když nesouhlasil „se závěrem většiny ohledně neporušení článku 8 Úmluvy, a to především s odkazem na povahu internetu jako nástroje k šíření informací a vyjadřování myšlenek a na pozitivní povinnost státu zajistit k němu univerzální přístup.(...) monitorování internetového provozu v zásadě není v diskreci zaměstnavatele. Pokud k omezování užívání internetu zaměstnanci dochází, musí být předem daná jasná pravidla a tato musí být zaměstnanci prokazatelně sdělena.“²⁰²

Stěžovatel nesouhlasil s rozhodnutím čtvrtého senátu Evropského soudu pro lidská práva, a proto v souladu s článkem 43 EÚLP požádal o postoupení jeho věci Velkému senátu a jeho žádosti bylo vyhověno.²⁰³ Velký senát konstatoval, že předmětem tohoto případu je otázka, zda stěžovatelem namítané skutečnosti, tedy že došlo k porušení jeho práva na soukromý a rodinný život ze strany vnitrostátních soudů, které nezrušily jeho výpověď, která byla na porušení těchto jeho práv založena, spadají pod ochranu práv zakotvenou v článku 8 EÚLP.²⁰⁴

„Velký senát Soudu na úvod odkázal na svoji předchozí judikaturu a uvedl, že pojem „soukromý život“ zahrnuje také aktivity související s pracovní činností (Fernández Martínez proti Španělsku, č. 56030/07, rozsudek velkého senátu ze dne 12. června 2014, § 110) či činností odehrávající se ve veřejné sféře [Von Hannover proti Německu (č. 2), č. 40660/08 a 60641/08,

¹⁹⁹ Viz bod 62 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%7D>

²⁰⁰ KADLECOVÁ, Kamila. *Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti*. Plzeň, 2016. Diplomová práce. Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni. Dostupné z: https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/23933/1/DP_Kadlecova_Kamila.pdf

²⁰¹ Viz bod 59 rozsudku čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%7D>

²⁰² *Anotace rozsudku ze dne 12. ledna 2016 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku*. Online. Eslp.justice.cz. 2016.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/E4B1FC16DDD0D102C12580050055C855/\\$file/B%20arbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/E4B1FC16DDD0D102C12580050055C855/$file/B%20arbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&). [cit. 2023-08-20].

²⁰³ Viz bod 5 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%7B%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%7D>

²⁰⁴ Viz bod 69 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%7B%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%7D>

rozsudek velkého senátu ze dne 7. února 2012, § 95]. Omezení profesního života mohou spadat do působnosti článku 8 Úmluvy, pakliže mají dopad na způsob, kterým jednatel konstruuje svou společenskou identitu skrze navazování vztahů s ostatními; většina lidí má ostatně značnou, ne-li největší možnost rozvíjet vztahy s okolním světem během pracovního života (Niemiets proti Německu, č. 13710/88, rozsudek ze dne 16. prosince 1992, § 29).²⁰⁵ Dále také upozornil na svou dosavadní judikaturu v souvislosti s pojem korespondence, když ESLP upozornil na to, že se s tímto pojmem nespojuje žádné přídavné jméno jako např. „soukromá“, proto jak již dříve judikoval v souvislosti s otázkou telefonních hovorů není nutné, aby taková korespondence a komunikace byla jakkoli kvalifikována. Tato ochrana dle článku 8 EÚLP se dále vztahuje také na emailovou komunikaci odeslanou ze zaměstnání, která požívá stejnou ochranu jako informace získané monitorováním užívání internetu danou osobou.²⁰⁶ Z pohledu ESLP bylo také důležité, zda konkrétní osoba mohla v dané situaci rozumně předpokládat, že její soukromí bude respektováno a chráněno. V tomto kontextu Evropský soud pro lidská práva upozornil, že rozumný předpoklad soukromí je sice důležitým, avšak nikoli nezbytně jediným relevantním faktorem.²⁰⁷

Evropský soud pro lidská práva dále zdůraznil, že posílání zpráv prostřednictvím Yahoo Messenger je jedním ze způsobů, jak stěžovatel mohl vést aktivity v rámci svého soukromého života, a proto zasílání a přijímání zpráv prostřednictvím této služby dle ESLP spadá pod pojem korespondence uvedený v článku 8 EÚLP, a to i v případě, kdy je tato služba využívána z počítače zaměstnavatele. Současně upozornil na to, že stěžovatel byl svým zaměstnavatelem upozorněn na to, že nesmí používat firemní prostředky pro soukromé účely, nicméně nebyl informován o možnosti užívání těchto nástrojů monitorovat ze strany zaměstnavatele. Dle ESLP tak není zřejmé, zda mohl stěžovatel rozumně předpokládat, že jsou jeho soukromí a korespondence při užívání této aplikace chráněny. Z pohledu Evropského soudu pro lidská práva však není možné, aby zaměstnavatel svým rozhodnutím plně omezil sociální život svých zaměstnanců na pracovišti. Respektování soukromého života a soukromí jejich korespondence

²⁰⁵ Anotace rozsudku ze dne 5. září 2017 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku. Online. Eslp.justice.cz. 2017.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/\\$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_anotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_anotace.pdf?open&)

²⁰⁶ Viz bod 72 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:[%22001-177082%22]})

²⁰⁷ Viz bod 73 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:[%22001-177082%22]})

musí pokračovat navzdory určitému omezení ze strany zaměstnavatele. Proto ESLP dospěl k dílčímu závěru, že na tento konkrétní případ je článek 8 EÚLP aplikovatelný.²⁰⁸

V rámci posuzování případného porušení článku 8 Úmluvy ESLP nejprve konstatoval, že je nutné posoudit, zda mělo Rumunsko jako Vysoká smluvní strana Úmluvy v tomto případě pozitivní nebo negativní závazek. ESLP konstatoval, že přestože v daném případě došlo k monitorování komunikace stěžovatele ze strany jeho zaměstnavatele jako soukromé společnosti a nešlo tedy v případě samotného monitorování o zásah do práv stěžovatele ze strany státu, byly tyto prostředky uplatněné ze strany zaměstnavatele akceptovány ze strany vnitrostátních soudů. V tomto smyslu mají státy pozitivní závazek zajistit spravedlivou rovnováhu mezi zájmy obou stran a společnosti jako celku.²⁰⁹ Jak vyplývá z tohoto případu, bylo povinností státu zajistit ochranu stěžovatelových práv na respektování soukromého života a korespondence v kontextu jeho zaměstnání.²¹⁰

„Podle Soudu pracovní právo ponechává zaměstnavatelům a zaměstnancům značný prostor pro úpravu svých vzájemných vztahů. V otázce právní úpravy ochrany soukromého života a korespondence na pracovišti nepanuje mezi evropskými státy shoda a jen málo z nich přistoupilo k přijetí explicitní úpravy. Státy proto dle Soudu požívají širokého prostoru pro uvážení, zda stanovit podmínky, za nichž zaměstnavatel může monitorovat soukromou komunikaci svých zaměstnanců na pracovišti. Státy nicméně musí zajistit, aby monitorovací aktivity ze strany zaměstnavatelů podléhaly odpovídajícím a dostatečným zárukám proti zneužití (mutatis mutandis, Roman Zakharov proti Rusku, č. 47143/06, rozsudek velkého senátu ze dne 4. prosince 2015, § 232–234).“²¹¹

²⁰⁸ Anotace rozsudku ze dne 5. září 2017 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku. Online. Eslp.justice.cz. 2017.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/\\$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&)

²⁰⁹ Viz body 111 a 112 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%7B%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%5D%7D>

²¹⁰ Viz bod 114 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%7B%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%5D%7D>

²¹¹ Anotace rozsudku ze dne 5. září 2017 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku. Online. Eslp.justice.cz. 2017.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/\\$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&)

Klíčovou částí tohoto rozhodnutí poté tvoří seznam podmínek, které mají dle ESLP státy zohlednit při přijímání adekvátních a dostatečných záruk proti svévolnému zasahování do těchto Úmluvou zaručených práv.²¹² „*Vnitrostátní soudy proto v obdobných případech musí zkoumat:*

- (i) *zda byl zaměstnanec o možnosti monitorování a jeho samotném výkonu předem informován;*
- (ii) *jaký byl rozsah monitorování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance, kdy je zásadní rozdíl mezi sledováním toku komunikace a jejího obsahu;*
- (iii) *zda měl zaměstnavatel legitimní důvody ospravedlňující monitorování probíhající komunikace a následné nahlédnutí do ní;*
- (iv) *zda zaměstnavatel mohl uplatnit méně invazivní zásah do soukromí než přímé nahlédnutí do komunikace zaměstnance;*
- (v) *jaké byly výsledné dopady monitorování na zaměstnance; a*
- (vi) *zda měl zaměstnanec k dispozici adekvátní záruky, zejména zda zaměstnavatel mohl sledovat obsah komunikace jen po výslovném předchozím upozornění zaměstnance.*²¹³

Nad rámec těchto podmínek ESLP nezapomněl zmínit i povinnost vnitrostátních orgánů zaručit zaměstnanci, jehož komunikace byla monitorována, přístup k soudnímu přezkumu dané věci.²¹⁴

Tyto základní předpoklady následně ESLP aplikoval na konkrétní situaci stěžovatele, když posuzoval, jak se vnitrostátní soudy s podáním B. M. Bărbulescu vypořádaly. Nejprve konstatoval, že v tomto případě stojí proti sobě dva zájmy. Zájem stěžovatele na ochranu jeho soukromého života a korespondence na jedné straně a právo zaměstnavatele na monitorování zaměstnanců za účelem hladkého chodu jeho obchodní činnosti na straně druhé.²¹⁵ Na základě svého pozitivního závazku pak měl stát, prostřednictvím vnitrostátních

²¹² *Bărbulescu v Romania and workplace privacy: is the Grand Chamber's judgment a reason to celebrate?* Online. Strasbourg Observers. 2017. Dostupné z: <https://strasbourgobservers.com/2017/10/19/barbulescu-v-romania-and-workplace-privacy-is-the-grand-chambers-judgment-a-reason-to-celebrate/>. [cit. 2023-08-21].

²¹³ *Anotace rozsudku ze dne 12. ledna 2016 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku.* Online. Eslp.justice.cz. 2016.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/E4B1FC16DDD0D102C12580050055C855/\\$file/Barbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/E4B1FC16DDD0D102C12580050055C855/$file/Barbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&). [cit. 2023-08-20].

²¹⁴ *Overview of the recent ECHR case-law related to data protection.* Online. Council of Europe. 2019. Dostupné z: http://ejtn6r2.episerverhosting.com/PageFiles/17861/Overview_of_the_ECHR%20case_law_related_to_data_protection.pdf. [cit. 2023-09-10].

²¹⁵ *Q & A Grand Chamber judgment in the case of Bărbulescu v. Romania (application no. 61496/08).* Online. European Court of Human Rights. 2017. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Press_Q_A_Barbulescu_ENG. [cit. 2023-09-12].

soudů zajistit rovnováhu mezi těmito zájmy.²¹⁶ Konkrétním předmětem stížnosti tak mělo být selhání při ochraně práv stěžovatele zaručených článkem 8 Úmluvy ze strany vnitrostátních soudů během pracovněprávního sporu. ESLP tedy měl za to, že je nutné posoudit, zda vnitrostátní soudy neselhaly v rámci svého posuzování dané věci a zda zachovaly rovnováhu mezi spornými zájmy, které z pohledu ESLP byly ze strany vnitrostátních soudů identifikovány správně.²¹⁷

ESLP v rámci svého rozsudku konstatoval, že vnitrostátní soudy nedostatečně posuzovaly otázku informování zaměstnance o možném sledování jeho užívání internetu a konverzací prostřednictvím předmětné aplikace a pouze konstatovaly, že byl stěžovatel informován ze strany zaměstnavatele o zákazu užívání firemních prostředků pro soukromou komunikaci. Vnitrostátní soudy se tak dle ESLP blíže nezabývaly tím, zda byl stěžovatel upozorněn na možnost monitorování jeho konverzace a seznámen s rozsahem a povahou takového sledování.²¹⁸ V této souvislosti Evropský soud pro lidská práva upozornil na to, že v případě monitorování komunikace zaměstnance je nutné na tuto činnost ze strany zaměstnavatele upozornit konkrétního zaměstnance před zahájením samotného monitoringu, a to především v situaci, kdy je posuzován i obsah sledované komunikace. Tento požadavek vyplývá jak z mezinárodních, tak i z evropských standardů, které je nutné dodržovat.²¹⁹ Dle ESLP se vnitrostátní soudy nezabývaly otázkou zásahu do práva na soukromí stěžovatele, a to i přesto, že zaměstnavatel monitorovanou komunikaci zaznamenával v reálném čase a tisknul. Vnitrostátní soudy také v rámci svého rozhodování neposuzovaly otázku existence legitimního důvodu pro prováděné sledování komunikace.²²⁰

Odvolací soud dle ESLP v této kauze neidentifikoval specifický cíl, kterého mělo být dosaženo předmětným monitoringem zaměstnance. Přestože byly v rámci vnitrostátního soudního řízení zmíněny důvody jako ochrana IT systémů společnosti před zničením nebo ochrana před nezákonnými kybernetickými aktivitami, tyto dle ESLP byly pouze teoretickými důvody a nebylo dokázáno, že by zaměstnanec představoval pro společnost takové

²¹⁶ *ESLP: Zaměstnavatel nemůže sledovat soukromé zprávy z práce*. Online. Česká justice. 2017. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2017/09/eslp-zamestnavatel-nemuze-sledovat-soukrome-zpravy-prace/>. [cit. 2023-09-12].

²¹⁷ Viz bod 131 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci *Bărbulescu proti Rumunsku*, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%22itemid%22:%22001-177082%22> }

²¹⁸ *Personal data protection*. Online. European Court of Human Rights. 2024. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_data_eng. [cit. 2024-07-12].

²¹⁹ Viz bod 133 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci *Bărbulescu proti Rumunsku*, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%22itemid%22:%22001-177082%22> }

²²⁰ *New technologies*. Online. European Court of Human Rights. 2023. Dostupné z: https://prd-echr.coe.int/documents/d/echr/fs_new_technologies_eng. [cit. 2024-08-16].

riziko. Současně také nebylo posouzeno, zda předmětného účelu sledování nemohlo být dosaženo jiným mírnějším způsobem.²²¹ Dle názoru ESLP také nedošlo ze strany vnitrostátních soudů ke zohlednění důsledků daného sledování zaměstnavatele, které skončilo udělením nejpřísnějšího postihu v rámci kárného řízení, a to výpovědi.²²² „*Vnitrostátní soudy konečně nevěnovaly dostatečnou pozornost ani otázce, zda zaměstnavatel přistoupil k nahlédnutí do obsahu komunikace stěžovatele teprve až po jeho tvrzení, že se nedopustil jednání rozporného s vnitřními předpisy.*“²²³

Na základě shora uvedeného Evropský soud pro lidská práva rozhodl, že nedošlo ze strany vnitrostátních soudů k zajištění rovnováhy mezi zájmy stěžovatele a jeho bývalého zaměstnavatele, resp. že tato rovnováha byla pouze teoretická, nikoli faktická. Vnitrostátní soudy tak selhaly při stanovení, zda existoval důvod ospravedlňující uplatnění monitorování zaměstnancovy komunikace, zda mohly být použity prostředky méně zasahující do stěžovatelových práv a zda mohla být příslušná komunikace sledována bez stěžovatelova vědomí.²²⁴ ESLP ve svém Velkém senátu tedy konstatoval porušení článku 8 Úmluvy, a to 11 hlasy proti 6. Také v tomto případě byla uplatněna disentanční stanoviska některých soudců. „*Soudkyně Karakaş v částečně nesouhlasném stanovisku s většinou sice souhlasila v otázce porušení článku 8 Úmluvy, nicméně vytkla jí, že stěžovateli nebylo přiznáno spravedlivé zadostiučinění v penězích, když Soud dospěl k závěru, že samotné konstatování porušení jeho práva představuje dostatečné zadostiučinění. Soudci Raimondi, Dedov, Kjølbro, Mits a Eicke a soudkyně Mourou Vikström vyjádřili přesvědčení, že vnitrostátní soudy poskytly stěžovatelovu právu adekvátní ochranu a dostatečně vyvážily předmětné zájmy.*“²²⁵ Dle ESLP je však obecně

²²¹ *Anotace rozsudku ze dne 5. září 2017 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku.* Online. Eslp.justice.cz. 2017.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/\\$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&)

²²² *Surveillance at workplace.* Online. European Court of Human Rights. 2022. Dostupné

z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG. [cit. 2024-08-16].

²²³ *Anotace rozsudku ze dne 5. září 2017 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku.* Online. Eslp.justice.cz. 2017.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/\\$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&)

²²⁴ Viz bod 140 rozsudku Velkého senátu ESLP ze dne 5. září 2017, ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:[%22001-177082%22]})

²²⁵ *Anotace rozsudku ze dne 5. září 2017 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku.* Online. Eslp.justice.cz. 2017.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/\\$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&)

nezbytné respektovat soukromí zaměstnance na pracovišti a tomu, spolu s výše uvedenými podmínkami, přizpůsobit systém monitorování.²²⁶

Jak je z tohoto případu patrné, je nezbytné, aby byli zaměstnanci dostatečně informováni při svém nástupu do zaměstnání, popř. i v průběhu něj, nejen o pravidlech užívání poskytnutých technických prostředků, ale také o možnosti, že mohou být kroky učiněné zaměstnancem při užívání těchto prostředků monitorovány.²²⁷ To vše však ještě nezajistí podmínky, aby nebyla porušena zaměstnancova práva zakotvená v EÚLP. ESLP tak významně přispěl tímto judikátem státům, ale i jednotlivým zaměstnavatelům, ke stanovení přehledu, jak nastavit pravidla monitorování zaměstnanců v rámci vnitrostátní právní úpravy a jaká pravidla aplikovat nejen při samotném monitorování, ale i v rámci soudního řízení, kde se takové monitorování může posuzovat. Klíčové je tedy primárně, jak se k danému případu postaví vnitrostátní soudy jako zástupci smluvních stran, které Úmluvu musí dodržovat. Vnitrostátní soudy tak musí aplikovat shora uvedené zásady, resp. posuzovat danou situaci optikou pravidel stanovených ve výše uvedeném judikátu. Zaměstnavatel se však svého neúspěchu před těmito vnitrostátními soudy, potažmo konstatování porušení práv zaměstnance před Evropským soudem pro lidská práva, může předem vyvarovat tím, že shora uvedené podmínky aplikuje již při zavádění systému monitorování zaměstnanců, a tím může zvýšit svou pravděpodobnost výhry daného sporu. Klíčové tedy je sledovat zejména legitimní cíl při zajišťování monitoringu a informovat o možnosti sledování své zaměstnance, a to předem.

Posledním případem, který se jeví jako vhodné v rámci monitoringu užívání internetu, emailové komunikace a užívání počítačové techniky zmínit, je případ **Libert proti Francii** (stížnost č. 588/13).²²⁸ V tomto případě se jednalo o stížnost francouzského občana Erica Liberta, který se u Evropského soudu pro lidská práva domáhal rozhodnutí o porušení jeho práv zaručených článkem 8 Úmluvy, když jeho zaměstnavatel kontroloval složky v jeho pracovním počítači bez jeho přítomnosti.²²⁹

²²⁶ FISCHEROVÁ, Eliška. Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 2019, č. 10, str. 351-358.

²²⁷ NEŠPŮREK, Robert a OTEVŘEL, Richard. *Privacy Flash 9/2017: Nové rozhodnutí ESLP: monitoring komunikace zaměstnanců jako porušení práva na soukromý a rodinný život? Evoluce, nikoliv revoluce*. Online. Právní prostor. 2017. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nove-rozhodnuti-eslp-monitoring-komunikace-zamestnancu-jako-poruseni-prava-na-soukromy-a-rodinny-zivot-evoluce-nikoliv-revoluce>. [cit. 2023-09-12].

²²⁸ Rozsudek ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-181074%22%5D%7D>

²²⁹ Viz bod 3 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-181074%22%5D%7D>

Eric Libert byl zaměstnanec francouzské státní společnosti SNCF, kde pracoval na pozici zástupce vedoucího krajského kontrolního oddělení.²³⁰ Během jeho působení na této pozici došlo ke sporu mezi stěžovatelem a jeho podřízeným, kterého údajně neprávem obvinil z nevhodného chování (používání nevhodného jazyka) směrem k ostatním kolegům. Vzhledem k tomu, že se prokázalo, že toto obvinění bylo křivé, byl E. Libert ze své pozice suspendován. Když se po nějakém čase opět vrátil do služby, zjistil, že jeho služební počítač byl zabaven. Poté co se dotazoval na svůj služební počítač u svých nadřízených mu bylo sděleno, že po dobu jeho nepřítomnosti byl počítač přidělen jeho kolegovi, který však objevil v počítači složky a dokumenty, které ho zarazily a informoval proto o všem právě své nadřízené. Na základě analýzy služebního počítače E. Liberta následně byly odhaleny padělané certifikáty jejich společnosti společně se složkami obsahujícími pornografické materiály.²³¹

Na základě písemné výzvy stěžovatel vysvětlil svému zaměstnavateli, že vzhledem k tomu, že měl problémy se svým soukromým počítačem, stáhl si obsah svých USB disků do služebního počítače, a že pornografické materiály obdržel od neznámých osob prostřednictvím služebního intranetu. Na základě tohoto zjištění bylo zahájeno disciplinární řízení se stěžovatelem, které vyústilo v rozhodnutí krajského ředitele o propuštění E. Liberta.²³²

SNCF měla interní pravidla, dle kterých používání firemních zařízení bylo povoleno výhradně pro pracovní účely, jejich použití pro soukromé účely bylo povoleno pouze výjimečně. Proto měl být jakýkoli soubor uložený ve služebním počítači pro soukromé účely umístěn do složky s názvem „osobní“.²³³ „Stěžovatel proti propuštění brojil u soudu. Odvolací i kasační soud však konstatovaly, že soubory v počítači zaměstnance je možné považovat za pracovní vždy, když nejsou výslovně označeny jako osobní. Jelikož stěžovatel danou složku neoznačil jako osobní v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele, a navíc jako osobní označil úplně všechny dokumenty ve svém pracovním počítači, byl postup jeho zaměstnavatele oprávněný.“²³⁴

²³⁰ Anotace rozsudku ze dne 22. února 2018 ve věci č. 588/13 – Libert proti Francii. Online. Eslp.justice.cz. 2018. Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/\\$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&)

²³¹ Viz body 8 a 9 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-181074%22%5D%7D>

²³² Viz body 11 a 12 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-181074%22%5D%7D>

²³³ Libert: *The ECtHR on opening personal files stored on a professional computer*. Online. KU Leuven. 2018. Dostupné z: <https://www.law.kuleuven.be/citip/blog/libert-the-ecthr-on-opening-personal-files-stored-on-a-professional-computer/>. [cit. 2023-09-12].

²³⁴ Anotace rozsudku ze dne 22. února 2018 ve věci č. 588/13 – Libert proti Francii. Online. Eslp.justice.cz. 2018. Dostupné z:

Na základě výsledků vnitrostátních soudních řízení se stěžovatel rozhodl obrátit na Evropský soud pro lidská práva se stížností na údajné porušení jeho práva na respektování soukromého života zaručeného v článku 8 Úmluvy, a to z důvodu, že jeho zaměstnavatel otevřel jeho osobní složky uložené na hard disku jeho služebního počítače bez jeho přítomnosti.²³⁵

ESLP se podobně jako v předchozích případech nejprve zabýval otázkou přijatelnosti této stížnosti. Evropský soud pro lidská práva nejprve upozornil na svou dosavadní judikaturu, kdy např. stanovil, že soukromé telefonáty z pracovního prostředí mohou spadat pod ochranu soukromého života (viz případ A. Halford) či upozornil i na judikaturu spojenou s monitorováním užívání internetu v práci a užívání pracovních emailů k soukromým účelům (viz případ L. Copland). V těchto případech se však jednalo o odlišné skutkové okolnosti, než jsou v případě E. Liberty.²³⁶ „Konstatoval proto, že za určitých okolností mohou data nepracovní povahy, jako například data uložená v pracovním počítači a výslovně označená jako „osobní“, spadat do sféry soukromého života. Stížnost proto označil za přijatelnou.“²³⁷

Další otázkou, kterou se ESLP ve svém posuzování daného případu zabýval, byla otázka zásahu do práv stěžovatele ze strany státního orgánu. ESLP v této souvislosti konstatoval, že nejen že vláda nedostatečně argumentovala, že SNCF mohlo nahlédnout do složek stěžovatele, jelikož nebyly správně označené, ale současně nelze souhlasit ani s tvrzením, že SNCF není státním orgánem.²³⁸ V případě SNCF se totiž jedná o entitu veřejného práva, spadající pod kontrolu státu, se státem jmenovaným vedením a vykonávající veřejnou službu ve formě monopolu se státní garancí.²³⁹ ESLP proto v této souvislosti konstatoval, že se jednalo o zásah do práv stěžovatele ze strany státního orgánu.²⁴⁰ „Projednávaná věc je proto odlišná od věci *Bărbulescu proti Rumunsku* (č. 61496/08, rozsudek velkého senátu, 5. září 2017), ve které se Soud zabýval zásahem do práv zaměstnance chráněných článkem 8 Úmluvy ze strany

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/\\$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&)

²³⁵ Viz bod 20 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-181074%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-181074%22])

²³⁶ Viz bod 24 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-181074%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-181074%22])

²³⁷ *Anotace rozsudku ze dne 22. února 2018 ve věci č. 588/13 – Libert proti Francii*. Online. eslp.justice.cz. 2018. Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/\\$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&)

²³⁸ Viz body 37 a 38 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13.

Dostupné z [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-181074%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-181074%22])

²³⁹ Tamtéž

²⁴⁰ *Covert Monitoring of Employees and the Right to Privacy under Article 8 ECHR: Can these two be reconciled?* Online. Arthur Cox. 2019. Dostupné z: <https://www.arthurcox.com/knowledge/covert-monitoring-of-employees-and-the-right-to-privacy-under-article-8-echr-can-these-two-be-reconciled/>. [cit. 2023-09-12].

*zaměstnavatele, který byl zástupcem soukromého sektoru. Zásah do práv stěžovatele tak v projednávané věci musí být posuzován nikoli na poli pozitivních závazků státu, jak tomu bylo ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, ale na poli závazků negativních.*²⁴¹

Dalším z předpokladů obsažených v článku 8 Úmluvy je předpoklad zásahu v souladu se zákonem. Tím se dle ESLP nemyslí pouze zakotvení podmínek, za kterých stát může zasáhnout do práv jednotlivce v právním předpisu a předvídatelnost takového zásahu, nýbrž i zakotvení dostatečných prostředků právní ochrany před takovým zásahem státu do práv jednotlivců.²⁴² V této souvislosti ESLP konstatoval, že „v rozhodné době již existovala judikatura kasačního soudu, ze které vyplývalo, že zaměstnavatel není oprávněn, pokud zde neexistuje riziko prodlení či nejde o zvláštní případ, nahlížet do osobní složky v pracovním počítači svého zaměstnance, pokud u toho zaměstnanec není přítomen nebo není předem řádně informován.“²⁴³ Navíc u všech souborů, které byly zaměstnancem vytvořeny v pracovním počítači a nebyly označeny jako osobní, byla předpokládána jejich pracovní povaha. V tomto ESLP tedy stanovil, že v rozhodné době existoval zákonný podklad takového zásahu, jelikož právo jasným způsobem vymezovalo, za jakých okolností může zaměstnavatel do počítačových složek zaměstnance nahlížet.

V případě otázky legitimního cíle daného zásahu se sice ESLP neztotožnil s názorem zástupců vlády, že se jednalo o reakci v souvislosti s trestním řízením vedeným proti stěžovateli, nicméně Evropský soud pro lidská práva připustil, že legitimním cílem byla ochrana práv dalších osob, když zaměstnavatel tímto zásahem cílil na to, aby jejich zaměstnanci pracovali se svěřenými počítači za účelem plnění jejich pracovních povinností, a to v souladu s příslušnými normami.²⁴⁴ Cílem tak bylo zajištění hladkého fungování společnosti a za tímto účelem byl vytvořen předmětný systém kontroly jednotlivých zaměstnanců.²⁴⁵

²⁴¹ *Anotace rozsudku ze dne 22. února 2018 ve věci č. 588/13 – Libert proti Francii.* Online. Eslp.justice.cz. 2018.

Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/\\$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&)

²⁴² Viz bod 44 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:\[%22001-181074%22%7D](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-181074%22%7D)

²⁴³ *Anotace rozsudku ze dne 22. února 2018 ve věci č. 588/13 – Libert proti Francii.* Online. Eslp.justice.cz. 2018.

Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/\\$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&)

²⁴⁴ *Surveillance at workplace.* Online. European Court of Human Rights. 2022. Dostupné

z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG. [cit. 2024-08-16].

²⁴⁵ Viz bod 46 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:\[%22001-181074%22%7D](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-181074%22%7D)

Poslední otázkou byla poté nezbytnost takového zásahu v demokratické společnosti. V této souvislosti ESLP stanovil, že pojem nezbytnosti zásahu znamená, že zásah odpovídá naléhavé sociální potřebě a zejména že je přiměřený sledovanému legitimnímu cíli. Vnitrostátní soudy musely zajistit, aby zavedení opatření ke sledování korespondence a jiných sdělení ze strany zaměstnavatele bez ohledu na rozsah a dobu trvání těchto opatření doprovázely přiměřené a dostatečné záruky proti zneužití. Francouzské právo obsahovalo ustanovení na ochranu soukromého života. Platí zásada, že zatímco zaměstnavatel může pro účely plnění svých povinností otevírat jakékoli pracovní soubory uložené na pevných discích počítačů, které mají zaměstnanci k dispozici, nemůže tajně otevírat soubory označené jako osobní, a to kromě případů vážného rizika nebo za výjimečných okolností. Tyto soubory může otevřít pouze za přítomnosti dotčeného zaměstnance nebo poté, co byl zaměstnanec řádně vyzván.²⁴⁶ V této souvislosti ESLP také konstatoval, že v případě E. Liberta byly složky považovány za pracovní, a proto oba vnitrostátní soudy posoudily otevření těchto složek ze strany zaměstnavatele jako oprávněné, jelikož nedošlo ze strany stěžovatele k jejich řádnému označení jako složek osobních.²⁴⁷ „Soud připomněl, že vykládat vnitrostátní právo je především úlohou vnitrostátních soudů. Soudu pak přísluší toliko posoudit, zda v konkrétním případě nebylo právo vyloženo svévolně či zjevně nerozumně (Anheuser-Busch Inc. proti Portugalsku, č. 73049/01, rozsudek velkého senátu ze dne 11. ledna 2007, § 86). Soud dále poznamenal, že vnitrostátní soudy vzaly v úvahu, že pornografické soubory v počítači stěžovatele byly nalezeny ve složce s názvem „smích“, jež byla součástí adresáře pojmenovaného D:/osobní data. V řízení však vyšlo najevo, že takto uživatel přejmenoval celý adresář D:/data, který ve společnosti tradičně sloužil k ukládání dokumentů pracovního charakteru. Vnitrostátní soudy tak shledaly, že stěžovatel nemohl využívat v zásadě celý pevný disk pracovního počítače k soukromým účelům. Rovněž název složky „smích“ dle Soudu jasně neevokoval, že by se jednalo nezbytně o složku osobního charakteru.“²⁴⁸

Dle ESLP bylo nejen možné považovat postih ve formě propuštění za postih přiměřený, ale navíc ESLP také konstatoval, že zaměstnanec sice v souladu s předchozí judikaturou

²⁴⁶ *Covert Monitoring of Employees and the Right to Privacy under Article 8 ECHR: Can these two be reconciled?* Online. Arthur Cox. 2019. Dostupné z: <https://www.arthurcox.com/knowledge/covert-monitoring-of-employees-and-the-right-to-privacy-under-article-8-echr-can-these-two-be-reconciled/>. [cit. 2023-09-12].

²⁴⁷ Viz body 49 a 50 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13.

Dostupné z <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-181074%22%7D>

²⁴⁸ *Anotace rozsudku ze dne 22. února 2018 ve věci č. 588/13 – Libert proti Francii*. Online. eslp.justice.cz. 2018.

Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/\\$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&)

vnitrostátních soudů označil data pojmem „osobní data“, jednalo se však o označení všech souborů v počítači, což neodpovídalo uživatelskému manuálu společnosti. Rozhodné dále bylo, že došlo v tomto případě k označení podstatné části hard disku pracovního počítače jako osobního, přestože počítač měl sloužit k výkonu pracovních povinností.²⁴⁹ ESLP dospěl k závěru, že vnitrostátní orgány nepřekročily své pravomoci v tomto konkrétním případě a nedošlo tedy z jejich strany k porušení práva stěžovatele na soukromý život zaručené mu článkem 8 Úmluvy.²⁵⁰

V této souvislosti lze tak shrnout, že vždy je nutné, aby vnitrostátní soudy posuzovaly danou situaci jako celek, nikoli pouze z doslovného výkladu případných vnitřních předpisů zaměstnavatele. Současně také není možné, aby zaměstnanec za účelem „obcházení“ zaměstnavatelem stanovených pravidel označil veškeré soubory, hovory, popř. jiné záznamy za soukromé s tím, že na základě tohoto označení de facto zaměstnavatel bude moci pouze služební počítač, popř. služební telefon zaměstnance pouze zapnout, nicméně nebude moci jakkoli zkontrolovat dodržování jím stanovených pravidel. Lze tak z tohoto pohledu v tomto rozsudku spatřovat výstrahu ESLP všem zaměstnancům, kteří by chtěli zaměstnavatelem stanovená pravidla obcházet tím, že veškeré informace v jim svěřeném technickém vybavení označí za soukromé. V souvislosti s tímto rozsudkem tak ESLP otevřel prostor pro zaměstnavatele, aby se při případných kontrolách svých zaměstnanců nedostali do slepé uličky. Současně v případě, kdy by bylo ze strany zaměstnavatele nutné otevřít složky zaměstnance označené za osobní data, je v souladu s výše uvedeným nezbytné, aby k tomu došlo za přítomnosti zaměstnance a tím se předešlo jakýmkoli následným neshodám.

3.3. Kamerové systémy

V oblasti monitoringu zaměstnanců prostřednictvím kamerových systémů je na tomto místě nutné zmínit zejména tři judikáty Evropského soudu pro lidská práva. Prvním z nich je případ stížnosti ve věci **Köpke proti Německu** (stížnost č. 420/07).²⁵¹

V tomto případě se jednalo o stížnost Karin Köpke, která pracovala jako prodavačka a pokladní v supermarketu v Německu. Její zaměstnavatel v roce 2007 objevil nesrovnalosti

²⁴⁹ Viz body 51 a 52 rozsudku ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci *Libert proti Francii*, stížnost č. 588/13. Dostupné z <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-181074%22%7D>

²⁵⁰ *Personal data protection*. Online. European Court of Human Rights. 2024. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_data_eng. [cit. 2024-07-12].

²⁵¹ Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci *Köpke proti Německu*, stížnost č. 420/07. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22karin%20k%C3%B6pke%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%7D>

v počtu proplacených účtenek za vrácené lahve a ve skutečném počtu vrácených lahví. Proto ve spolupráci se soukromou detektivní agenturou nainstaloval do supermarketu kamery, které po dobu téměř 2 týdnů snímaly část supermarketu v okolí pokladen včetně pokladen samotných. Na základě takto získaných záběrů zpracovala detektivní agentura písemnou zprávu a tu spolu s pořízenými záběry a fotografiemi z nich vytvořenými zaslala majiteli supermarketu. Na základě těchto podkladů byla stěžovatelka okamžitě propuštěna. Stěžovatelka byla obviněna z manipulace s účtenkami v oddělení nápojů a z toho, že si vzala peníze z pokladny a ukryla je ve svém oblečení.²⁵²

Stěžovatelka neúspěšně napadla výpověď podanou ze strany zaměstnavatele u vnitrostátních soudů,²⁵³ když zejména tvrdila, že peníze, které si z pokladny brala, představovaly spropitné, které dostávala od zákazníků, a že kamerovým sledováním zasáhl zaměstnavatel do jejího práva na soukromý život.²⁵⁴ Prvostupňový, odvolací i federální pracovní soud žalobu stěžovatelky zamítl s tím, že zaměstnavatel vzhledem k okolnostem daného případu nejen že měl právo na sledování prostoru kolem pokladen, ale zároveň také ukončení pracovního poměru se stěžovatelkou proběhlo v souladu se zákonem.²⁵⁵ Na vnitrostátní úrovni se nakonec stěžovatelka obrátila i na federální ústavní soud, kde si stěžovala, že bylo zasaženo do jejího práva na spravedlivý proces ze strany vnitrostátních soudů stejně tak, jako bylo zasaženo do jejího práva na soukromý život, když nedošlo ke zničení shora uvedeného kamerového záznamu a místo toho byl záznam použit v soudním řízení.²⁵⁶ Ústavní soud její stížnost odmítl, když zkonstatoval, že je zjevně neopodstatněná.²⁵⁷

Stěžovatelka se proto obrátila na Evropský soud pro lidská práva se stížností na porušení práva na soukromý život zaručeného článkem 8 EÚLP, když v jejím případě došlo k nekontrolovanému nakládání a zpracování jejich osobních údajů, které byly pořízeny skrytým kamerovým systémem. Dále také upozornila na porušení jejího práva na spravedlivý proces

²⁵² Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci Köpke proti Německu, stížnost č. 420/07.

Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22karin%20k%C3%B6pke%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%5D%7D>

²⁵³ *Personal data protection*. Online. European Court of Human Rights. 2024. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_data_eng. [cit. 2024-07-12].

²⁵⁴ Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci Köpke proti Německu, stížnost č. 420/07.

Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22karin%20k%C3%B6pke%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%5D%7D>

²⁵⁵ Tamtéž

²⁵⁶ Tamtéž

²⁵⁷ *Information Note on the Court's case-law 134 - Köpke v. Germany*. Online. European Court of Human Rights. 2010. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22002-782%22%5D%7D>. [cit. 2023-09-12].

ze strany vnitrostátních soudů a porušení jejího práva na poskytnutí právní pomoci v rámci vnitrostátních soudních řízení.²⁵⁸

Evropský soud pro lidská práva se nejprve zabýval aplikovatelností článku 8 EÚLP na tento případ. ESLP konstatoval, že pojem soukromý život zahrnuje různé aktivity jednotlivce, a také činnosti vykonávané v rámci profesního života mimo domov jednotlivce i mimo jeho obchodní prostory.²⁵⁹ V souvislosti s kamerovým sledováním jednotlivce je dle ESLP nutné posoudit, zda dané sledovací zařízení bylo namířeno na konkrétního jedince a zda pořízená osobní data byla či nebyla zpracována a užita způsobem, který by vytvářel zásah do práva daného jedince na soukromý život. Také je nutné v tomto smyslu dle ESLP vzít v úvahu, že daný jedinec může rozumně předpokládat ochranu svého soukromí.

V daném konkrétním případě dle ESLP došlo k pořízení videozáznamu chování stěžovatelky na pracovišti bez jejího předchozího upozornění a dle pokynu jejího zaměstnavatele. Takto získaný obrazový materiál byl zpracován a posuzován několika osobami pracujícími pro jejího zaměstnavatele a byl použit ve veřejném řízení před pracovními soudy. ESLP proto posoudil, že s ohledem na shora uvedené je možné na daný případ aplikovat pravidla upravená v článku 8 EÚLP.²⁶⁰

V další fázi se ESLP zabýval otázkou, zda v daném případě, pokud byl videozáznam pořízen soukromou společností na objednávku zaměstnavatele stěžovatelky, existoval ze strany státu pozitivní závazek vůči stěžovatelce na ochranu jejího soukromého života. Tento pozitivní závazek by mohl spočívat v přijetí takových vnitrostátních opáření, která zamezí zásahu soukromoprávních subjektů do práv jednotlivce. Hranice mezi pozitivním zásahem státu a jeho negativním závazkem nezasahovat do práv chráněných EÚLP však není ostrá a v této souvislosti musí být dle ESLP ze strany státních orgánů zachována spravedlivá rovnováha mezi zájmy stojícími proti sobě v daném konkrétním případě.²⁶¹

²⁵⁸ Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci Köpke proti Německu, stížnost č. 420/07.

Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22karin%20k%C3%B6pke%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%5D%7D>

²⁵⁹ *Privacy at work*. Online. Information Technology Law. 2023. Dostupné z: <http://ictlaw.com/data-protection/privacy-at-work/>. [cit. 2023-09-12].

²⁶⁰ Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci Köpke proti Německu, stížnost č. 420/07.

Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22karin%20k%C3%B6pke%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%5D%7D>

²⁶¹ Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci Köpke proti Německu, stížnost č. 420/07.

Dostupné z:

V tomto případě tedy ESLP posuzoval, zda státní orgány, resp. vnitrostátní soudy, zajistily spravedlivou rovnováhu mezi zájmem jednotlivce na ochranu soukromého života a zájmem zaměstnavatele stěžovatelky na ochranu jeho majetku a veřejným zájmem na řádný výkon spravedlnosti.²⁶²

Co se týká zákonnosti daného zásahu, ESLP konstatoval, že sice v daném čase neexistovala právní úprava zakotvující podmínky pro monitorování zaměstnanců kamerovým systémem, nicméně judikatura vnitrostátních soudů zakotvila dostatečné podmínky proti svévolnému zasahování zaměstnavatelem do práv na soukromý život zaměstnanců. V případě, kdy zaměstnavatel sleduje zaměstnance z důvodu podezření ze spáchání trestného činu navíc nezasahuje do práva zaměstnance na soukromý život do takové míry, aby bylo nezbytné ze strany státu přijmout legislativní rámec pro takové sledování.²⁶³

ESLP dále konstatoval, že vnitrostátní soudy posoudily, že k danému zásahu do práv stěžovatelky došlo až na základě zjištění zaměstnavatele v rámci inventarizace, že mohlo dojít k případné krádeži, a navíc sledování stěžovatelky probíhalo pouze po časově omezenou dobu. Záznamy byly navíc pořízeny pouze z velmi omezené části pracoviště, tedy z oblasti kolem pokladen a z oddělení nápojů. Vnitrostátní soudy navíc uvedly, že pořízený záznam byl zpracováván pouze omezeným množstvím zaměstnanců soukromé detektivní agentury a zaměstnanci daného supermarketu a záznamy byly použity pouze za účelem ukončení pracovního poměru se stěžovatelkou a soudním řízením souvisejícím s tímto ukončením. Z tohoto důvodu byl zásah do práv stěžovatelky učiněn pouze v co nejomezenější míře a v rozsahu nezbytném pro dosažení sledovaného zájmu.²⁶⁴

S ohledem na výše uvedené dospěl ESLP k závěru, že nic nenasvědčuje tomu, že by se vnitrostátním soudům nepodařilo zachovat spravedlivou rovnováhu mezi právem stěžovatelky na respektování jejího soukromého života, zájmem jejího zaměstnavatele na ochranu majetku a veřejným zájmem na řádný výkon spravedlnosti.²⁶⁵

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22karin%20k%C3%B6pke%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%5D%7D>

²⁶² *Information Note on the Court's case-law 134 - Köpke v. Germany*. Online. European Court of Human Rights. 2010. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22002-782%22%5D%7D>. [cit. 2023-09-12].

²⁶³ Tamtéž

²⁶⁴ *Covert surveillance and privacy at work: Important new case-law*. Online. Weightmans. 2018. Dostupné z: <https://www.weightmans.com/insights/covert-surveillance-and-privacy-at-work-important-new-case-law/>. [cit. 2023-09-12].

²⁶⁵ Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci Köpke proti Německu, stížnost č. 420/07. Dostupné z:

Evropský soud pro lidská práva však upozornil na to, že s ohledem na rozvoj stále modernějších a sofistikovaných prostředků, prostřednictvím kterých může být zasahováno do soukromého života jednotlivců, je možné, že v budoucnu bude těmto protichůdným zájmům přikládána jiná váha a bude nutné danou rovnováhu mezi nimi posuzovat s ohledem na jednotlivý konkrétní případ.²⁶⁶ Co se týká stěžovatelkou namítaného porušení práva na spravedlivý proces v souvislosti s nepřiznáním právní pomoci ze strany vnitrostátních soudů, ESLP konstatoval, že z podkladů, které měl k dispozici, nic takovému porušení nenasvědčuje. S ohledem na shora uvedené tak ESLP označil celou stížnost K. Köpke za nepřijatelnou.

Na tomto místě je tedy nutné upozornit, že přestože došlo ke sledování zaměstnankyně bez jejího souhlasu, nebyly splněny požadavky stanovené Úmluvou a judikaturou ESLP na to, aby došlo k porušení práva na respektování soukromého života stěžovatelky. Současně zůstalo opět klíčovým zajištění rovnováhy mezi zájmy jednotlivce, zaměstnavatele a veřejným zájmem, na který se vnitrostátní soudy i v budoucích případech vždy musí zaměřit, aby nakonec nedošlo k porušení práv jednotlivce nikoli ze strany zaměstnavatele, který jej sleduje, ale ze strany státu prostřednictvím vnitrostátních soudů.

Druhým případem, který se jeví jako vhodný v souvislosti se sledováním zaměstnanců kamerovým systémem zmínit, je případ **López Ribalda a ostatní proti Španělsku** (stížnosti č. 1874/13 a 8567/13).²⁶⁷ V tomto případě se jednalo o podobnou situaci, jako v kauze K. Köpke. Jednalo se o případ pěti zaměstnankyň²⁶⁸ supermarketu, ve kterém na základě provedené kontroly účetnictví zjistil zaměstnavatel nesrovnalosti mezi skladovými zásobami a počtem prodaného zboží. Na základě interního vyšetřování podezření z krádeže zaměstnavatel umístil několik kamer sledujících oblast kolem vstupu a východu z prodejny, o kterých byli zaměstnanci informováni. Současně však umístil do provozovny i několik skrytých kamer bez předchozího upozornění zaměstnanců, které snímaly oblast pokladen.²⁶⁹ Zaměstnavatel v této souvislosti předem nahlásil španělským úřadům záměr umístit ve svých prodejnách

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22karin%20k%C3%B6pke%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%5D%7D>

²⁶⁶ *Surveillance at workplace*. Online. European Court of Human Rights. 2022. Dostupné

z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG. [cit. 2024-08-16].

²⁶⁷ Rozsudek ze dne 17. října 2019, ve věci López Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874/13%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D>

²⁶⁸ Sledování na pracovišti – López Ribalda a ostatní proti Španělsku. *Zpravodaj KVZ*. 2020, roč. 2020, č. 1, str. 6-9.

²⁶⁹ Rozsudek ze dne 17. října 2019, ve věci López Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874/13%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D>

kamery a v této souvislosti umístil i na veřejná místa označení monitoringu daného prostoru. Přesné umístění kamerového systému však nebylo sděleno.²⁷⁰

Po provedení záznamu, který trval 10 dnů, tyto záběry zhlédli vedoucí prodejny, právní zástupce daného řetězce a zástupce odborů.²⁷¹ Na základě nich došlo k odhalení pracovníků, které umožňovaly zákazníkům odejít se zbožím, které nezaplatili a také zaměstnankyň, které samy kradly zboží.²⁷² „*Video proto předal (pozn. zaměstnavatel) odborům, které navrhly uzavřít se stěžovateli dohodu o ukončení pracovního poměru. Obsahem dohody byl příslib, že krádež nebude nahlášena policii a odcházející zaměstnanci nebudou dohodu rozporovat před pracovní právními soudy.*“²⁷³ I přes podepsání shora zmíněného příslibu o nerozporování dohody o ukončení pracovního poměru před soudy se stěžovatelky na vnitrostátní soudy přece jen obrátily s tím, že k ukončení jejich pracovního poměru došlo na základě informací z kamerového záznamu, který narušil jejich právo na respektování soukromého života. V okamžiku, když je zaměstnavatel upozornil na jimi uzavřený příslib, následně argumentovaly, že tento je neplatný, jelikož byl uzavřen pod hrozbou jejich trestního stíhání.²⁷⁴ Soud prvního stupně nezjistil žádné porušení práva na respektování soukromého života u dvou stěžovatelek, které příslib nepodepsaly, protože dospěl k závěru, že nahrávky byly platnými důkazy a jejich propuštění bylo zákonné. Odmítl však případy dalších tří stěžovatelek a vyhověl námitce zaměstnavatele, že žaloba je neplatná, protože podepsaly příslib o nenapadení dohody u soudu. Následně odvolací soud potvrdil rozsudky soudu prvního stupně, když tvrdil, že monitoring supermarketu a zaměstnanců splňoval všechna kritéria, jelikož byl odůvodněný podezřením z trestné činnosti, přiměřený sledovanému cíli a nezbytný.²⁷⁵ Ani španělský ústavní soud

²⁷⁰ Viz body 12 až 14 rozsudku ze dne 17. října 2019, ve věci López Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874%2F13%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%2D%22%22%7D>

²⁷¹ *Anotace rozhodnutí ze dne 17. října 2019 ve věcech č. 1874/13 a 8567/13 – López Ribalda a ostatní proti Španělsku.* Online. Eslp.justice.cz. 2019. Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/F29E196759B7F82BC1258545004F83B5/\\$file/L%C3%B3pez%20Ribalda%20a%20ostatn%C3%AD%20proti%20C5%A0pan%C4%9Blsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/F29E196759B7F82BC1258545004F83B5/$file/L%C3%B3pez%20Ribalda%20a%20ostatn%C3%AD%20proti%20C5%A0pan%C4%9Blsku_annotace.pdf?open&)

²⁷² Viz bod 16 rozsudku ze dne 17. října 2019, ve věci López Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874%2F13%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%2D%22%22%7D>

²⁷³ López Ribalda a ostatní proti Španělsku: Sledování zaměstnanců kamerami. *Bulletin lidských práv.* 2019, roč. 2019, č. 10, str. 24-26.

²⁷⁴ Viz body 19 až 21 rozsudku ze dne 17. října 2019, ve věci López Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874%2F13%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%2D%22%22%7D>

²⁷⁵ *LÓPEZ RIBALDA AND OTHERS V. SPAIN – COVERT SURVEILLANCE IN THE WORKPLACE:*

ATTENUATING THE PROTECTION OF PRIVACY FOR EMPLOYEES. Online. Strasbourg Observer. 2019.

Dostupné z: <https://strasbourgoobservers.com/2019/12/06/lopez-ribalda-and-others-v-spain-covert-surveillance-in-the-workplace-attenuating-the-protection-of-privacy-for-employees/>. [cit. 2023-10-21].

nenalezl v dané věci základní právo, které by mohlo být ze strany zaměstnavatele porušeno, a proto stížnosti zaměstnanců odmítl.²⁷⁶

S ohledem na shora uvedené podaly zaměstnankyně stížnost k Evropskému soudu pro lidská práva, ve které namítaly porušení jejich práva na ochranu soukromého života zakotveného v článku 8 Úmluvy, ke kterému mělo dojít rozhodnutím jejich zaměstnavatele o ukončení jejich pracovního poměru. Současně stěžovatelky namítaly nedostatečnou ochranu jejich práv ze strany vnitrostátních soudů, které neprohlásily toto ukončení pracovního poměru za neplatné.²⁷⁷

Nejprve celou věc projednával třetí senát ESLP, který konstatoval, že na tento případ lze vztáhnout aplikaci článku 8 Úmluvy a jelikož sledovací zařízení bylo nainstalováno soukromou osobou, je v tomto případě nutné posuzovat pozitivní závazek státu zachovat spravedlivou rovnováhu mezi zájmy zaměstnavatele a příslušných zaměstnanců. Senát v rámci svého rozhodnutí konstatoval, že přestože byl instalován kamerový systém kvůli oprávněnému podezření z krádeže, došlo k tomuto sledování v příliš širokém rozsahu, a to jak z časového hlediska, tak i z hlediska ostatních zaměstnanců, kteří na pokladnách pracovali v průběhu celé pracovní doby. Současně zaměstnavatel neinformoval příslušné zaměstnankyně o tomto sledování a účelu pořizování kamerového záznamu, což bylo dle senátu v rozporu s vnitrostátním právem.²⁷⁸ S ohledem na tyto důvody nesdílel senát názor vnitrostátních soudů, pokud jde o proporcionalitu přijatých opatření ze strany zaměstnavatele a v důsledku toho rozhodl, že vnitrostátní soudy selhaly při dosažení spravedlivé rovnováhy mezi právem stěžovatelek na respektování jejich soukromého života a zájmy zaměstnavatele a v daném případě došlo k porušení článku 8 Úmluvy.²⁷⁹ K porušení práva na spravedlivý proces

²⁷⁶ Viz bod 39 rozsudku ze dne 17. října 2019, ve věci *López Ribalda a ostatní proti Španělsku*, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874/13%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D>

²⁷⁷ Viz bod 77 rozsudku ze dne 17. října 2019, ve věci *López Ribalda a ostatní proti Španělsku*, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874/13%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D>

²⁷⁸ *Information Note on the Court's case-law 233 - López Ribalda and Others v. Spain*. Online. European Court of Human Rights. 2019. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22002-12630%22%5D%7D>. [cit. 2023-10-21].

²⁷⁹ *Monitoring činností zaměstnanců ze strany zaměstnavatele (2. část)*. Online. Epravo.cz. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/monitoring-cinnosti-zamestnancu-ze-strany-zamestnavatele-2-cast-109672.html?mail>. [cit. 2023-10-21].

pracoviště, supermarket, je otevřené veřejnosti a zaznamenávané činnosti nebyly intimní ani soukromé povahy. Jejich očekávání ohledně ochrany jejich soukromého života bylo tedy v tomto případě nutně omezené. Vnitrostátní právo poskytovalo formální a výslovný zákonný rámec, který ukládal osobě odpovědné za kamerový systém, a to i na veřejném místě, poskytnout předem informace osobám sledovaným takovým systémem. Stěžovatelky byly informovány o instalaci kamer, které natáčely vchody a východy z obchodu. Za těchto okolností stěžovatelky oprávněně očekávaly, že nebudou podrobeny sledování v ostatních oblastech obchodu, aniž by o tom byly předem informovány.²⁸⁴ Z těchto důvodů dle ESLP bylo možné na tento případ článek 8 Úmluvy aplikovat.

Dále ESLP konstatoval, že v tomto případě je na místě skutečně posuzovat pozitivní závazek státu zajistit ochranu jednotlivců před porušováním jejich práv, resp. zajistit rovnováhu mezi zájmy v tomto případě stojícími proti sobě. V této souvislosti odkázala na výše zmíněný judikát Bărbulescu proti Rumunsku a zejména na nutnost zajistit ze strany státu, aby sledovací aktivity soukromých osob byly omezeny pravidly zaručujícími, že nedojde k jejich zneužití,²⁸⁵ když stanovil: „*Vnitrostátní soudy proto v obdobných případech musí zkoumat: (i) zda byl zaměstnanec o možnosti sledování kamerovým systémem v zásadě předem informován; (ii) jaký byl rozsah sledování a stupeň zásahu do soukromí zaměstnance, kdy se zkoumá časový a prostorový rozsah sledování a počet osob majících přístup k záznamům; (iii) zda měl zaměstnavatel pro monitorování legitimní důvody; (iv) zda zaměstnavatel mohl uplatnit méně invazivní zásah do soukromí než monitorování; (v) jaké byly výsledné dopady monitorování na zaměstnance; a (vi) zda měl zaměstnanec k dispozici adekvátní záruky, zejména zda zaměstnavatel mohl zaměstnance sledovat jen po výslovném předchozím upozornění.*“²⁸⁶

Při aplikaci shora uvedených zásad vyplývajících z článku 8 EÚLP a principů zmíněných v rozsudku ve věci Bărbulescu proti Rumunsku na tento konkrétní případ velký senát konstatoval, že základním cílem vnitrostátních soudů bylo zajištění rovnováhy mezi zájmem stěžovatelek na ochranu jejich soukromého života a zájmem zaměstnavatele na ochranu majetku a bezproblémové fungování společnosti. V rozhodné době dle ESLP španělské právo stanovilo

²⁸⁴ *Information Note on the Court's case-law 233 - López Ribalda and Others v. Spain*. Online. European Court of Human Rights. 2019. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-12630%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-12630%22]}). [cit. 2023-10-21].

²⁸⁵ *López Ribalda and Others v. Spain*. Online. PJHLaw. 2023. Dostupné z: <https://pjlhlaw.co.uk/2020/01/10/lopez-ribalda-and-others-v-spain/>. [cit. 2023-10-21].

²⁸⁶ *Anotace rozhodnutí ze dne 17. října 2019 ve věcech č. 1874/13 a 8567/13 – López Ribalda a ostatní proti Španělsku*. Online. Eslp.justice.cz. 2019. Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/F29E196759B7F82BC1258545004F83B5/\\$file/L%C3%B3pez%20Ribalda%20a%20ostatn%C3%AD%20proti%20C5%A0pan%C4%Blsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/F29E196759B7F82BC1258545004F83B5/$file/L%C3%B3pez%20Ribalda%20a%20ostatn%C3%AD%20proti%20C5%A0pan%C4%Blsku_annotace.pdf?open&)

právní rámec určený k ochraně soukromého života zaměstnanců v situacích, jako byla situace v projednávané věci, tedy stanovilo záruky a podmínky pro sledování prostřednictvím videokamer a následné zpracování takto získaných osobních údajů. Navíc v té době existovala judikatura soudů zakotvující, aby jakákoli opatření, kterými je zasahováno do soukromí zaměstnanců, musela sledovat legitimní cíl („test přiměřenosti“), musela být nezbytná pro splnění sledovaného cíle („test nezbytnosti“) a přiměřená okolnostem v daném případě („přísný test přiměřenosti“).²⁸⁷

Co se týká legitimního účelu sledování, dospěl velký senát k tomu, že vnitrostátní soudy správně posoudily účel tohoto monitorování, kterým bylo podezření předložené vedoucím supermarketu a související se značnými ztrátami, které zřejmě souvisely se spácháním trestného činu krádeže.²⁸⁸ Rovněž vnitrostátní soudy vzaly v úvahu oprávněný zájem zaměstnavatele, spočívající v přijímání opatření za účelem odhalení a potrestání osob odpovědných za ztráty s cílem zajistit ochranu svého majetku a hladké fungování společnosti. Co se týká rozsahu sledování, který také vnitrostátní soudy posuzovaly, kamery snímaly pouze prostory, ve kterých pravděpodobně ke krádeži došlo, nikoli celý prostor supermarketu, a to jen v časovém rozsahu nezbytně nutném k odhalení pachatele předmětné krádeže.²⁸⁹

„Dle Soudu je nutné odlišit různá místa, na kterých dochází ke sledování, ve světle ochrany soukromí, které může zaměstnanec rozumně očekávat. Očekávání je velmi vysoké na místech soukromého charakteru, např. na toaletách nebo v šatnách, a vysoké v uzavřených pracovních prostorách, jakými jsou kanceláře. Podstatně nižší je pak na místech viditelných nebo dostupných kolegům, nebo jako v předmětném případě veřejnosti. Zaměstnavatel sice předem nestanovil délku trvání sledování, nicméně sledování trvalo deset dnů a bylo ukončeno, jakmile byli identifikováni viníci. Délka sledování se tak nejevila nepřiměřená. Konečně pouze vedoucí prodejny, právní zástupce supermarketu a zástupce odborů zhlédli videozáznamy z krádeží. S ohledem na výše uvedené byl Soud přesvědčen, že zásah do soukromí stěžovatelek

²⁸⁷ Viz bod 119 rozsudku ze dne 17. října 2019, ve věci Lopéz Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874%2F13%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D>

²⁸⁸ *LÓPEZ RIBALDA AND OTHERS V. SPAIN – COVERT SURVEILLANCE IN THE WORKPLACE:*

ATTENUATING THE PROTECTION OF PRIVACY FOR EMPLOYEES. Online. Strasbourg Observer. 2019.

Dostupné z: <https://strasbourgobservers.com/2019/12/06/lopez-ribalda-and-others-v-spain-covert-surveillance-in-the-workplace-attenuating-the-protection-of-privacy-for-employees/>. [cit. 2023-10-21].

²⁸⁹ Viz body 123 a 124 rozsudku ze dne 17. října 2019, ve věci Lopéz Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%221874%2F13%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D>

*neprobíhalo v souladu se zákonem, a nařídil fakultě do 15 dní kamery z aul odstranit. Zdůraznil, že natáčení není možné odůvodnit podle příslušného zákona, protože nebyl předložen důkaz o riziku pro bezpečí osob a majetku v aulách ani pro utajované informace a samotné sledování přednášek nebylo legitimním důvodem pro natáčení. Počátkem roku 2012 podali stěžovatelé žalobu na náhradu škody z důvodu porušení svých práv na soukromý život, zejména za nedovolený sběr a zpracovávání údajů o nich. Soudy shledaly, že natáčení aul jako veřejných míst nemohlo porušit právo stěžovatelů na respektování jejich soukromého života, jelikož se jednalo se o pracovní prostor, stejně jako soudní síň nebo parlament, v němž nebyli vyučující nikdy osamoceni, a proto se nemohli dovolávat zásahu do svého soukromého života.*²⁹⁸

Následně se proto stěžovatelé obrátili na Evropský soud pro lidská práva se stížností, ve které tvrdili, že pořizování záznamu bylo nezákonné, nesledovalo legitimní cíl a děkan tak mohl shromažďovat informace bez jakéhokoli omezení a bez možnosti je z jejich strany kontrolovat.²⁹⁹ ESJP opět zdůraznil, že sledování zaměstnanců na pracovišti může představovat zásah do práva na ochranu soukromého a rodinného života zakotveného v článku 8 Úmluvy, který však může být ospravedlněn za splnění podmínek zakotvených v článku 8 odst. 2 Úmluvy. V tomto případě však danou situaci vnitrostátní soudy vůbec nepovažovaly za zásah do práva na ochranu soukromého života, proto neposuzovaly ani jeho zákonnost, na rozdíl od orgánu na ochranu osobních údajů, který tento postup označil za rozporný se zákonnou úpravou.³⁰⁰ „Vzhledem k tomu, že příslušná legislativa výslovně vyjmenovává podmínky, které mají být splněny, než je zavedeno natáčení, a že v projednávaném případě tyto podmínky nebyly naplněny, a s ohledem na rozhodnutí Agentury (pozn. orgánu na ochranu osobních údajů) v tomto ohledu (aniž by vnitrostátní soudy otázku řešily), nezbyvá Soudu než uzavřít, že předmětný zásah nebyl v souladu se zákonem, což postačuje ke konstatování porušení čl. 8 Úmluvy. Vzhledem k předchozímu závěru Soud nepovažuje za nezbytné zabývat se tím, zda požadavky čl. 8 odst. 2 Úmluvy byly dodrženy (Amann proti Švýcarsku, § 81, a Vukota-Bojić

²⁹⁸ Anotace rozhodnutí ze dne 28. listopadu 2017 ve věci č. 70838/13 – Antović a Mirković proti Černé hoře. Online. Eslp.justice.cz. 2017. Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4198F250F75793A2C125829D0041CAB6/\\$file/Antovi%C4%87%20a%20Mirkovi%C4%87%20proti%20%C4%8Cern%C3%A9%20ho%C5%99e_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4198F250F75793A2C125829D0041CAB6/$file/Antovi%C4%87%20a%20Mirkovi%C4%87%20proti%20%C4%8Cern%C3%A9%20ho%C5%99e_annotace.pdf?open&)

²⁹⁹ Tamtéž

³⁰⁰ Viz body 55 až 57 rozsudku ze dne 28. listopadu 2017, ve věci Antović a Mirković proti Černé Hoře, stížnost č. 70838/13. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-178904%22%7D>

proti Švýcarsku, cit. výše, § 78).³⁰¹ ESLP tedy v této souvislosti rozhodl, že k porušení článku 8 v daném případě došlo.

Jak lze z tohoto případu dovodit, již pouhé porušení vnitrostátního práva, které má za cíl zakotvit ochranu hodnot upravených v Úmluvě může představovat porušení samotné Úmluvy. Nezáleží tedy pouze na tom, zda byli vyučující informováni o prováděném monitoringu, ale také na splnění dalších podmínek, které vnitrostátní úprava v souladu s judikaturou ESLP a EÚLP samotnou stanoví.

3.4. GPS

Poslední kategorií monitorování zaměstnanců, resp. osob obecně, kterou se jeví jako vhodné na tomto místě zmínit, je monitorování pomocí zařízení GPS (Global Positioning System, tj. elektronického systému zjišťování polohy pomocí družic).³⁰² V této oblasti Evropský soud pro lidská práva nemá tak rozsáhlou judikaturu jako je tomu v případě monitorování zaměstnanců pomocí kamerových systémů, či monitorování jejich emailové korespondence a užívání počítače v zaměstnání, nicméně je vhodné na tomto místě zmínit jeden judikát, který se sice netýká přímo monitorování zaměstnanců, ale představuje významný mezník v rámci stanovení pravidel pro monitorování osob pomocí GPS zařízení. Konkrétně se jedná o případ **Ben Faiza proti Francii** (stížnost č. 31446/12).³⁰³ V tomto případě šlo o stěžovatele pana Mohameda Ben Faize, francouzského občana žijícího v La Courneuve ve Francii.³⁰⁴ M. Ben Faiza byl podezřelý spolu se svými bratry z účasti na obchodování s drogami a za účelem jeho zadržení, resp. jeho trestního stíhání byly použity různé formy sledování, včetně využití geolokačních zařízení GPS.³⁰⁵

V rámci sledování M. Ben Faize byl kriminální policií vydán se souhlasem státního zástupce příkaz telefonnímu operátorovi, aby zaznamenával příchozí a odchozí hovory

³⁰¹ *Anotace rozhodnutí ze dne 28. listopadu 2017 ve věci č. 70838/13 – Antović a Mirković proti Černé hoře*. Online. Eslp.justice.cz. 2017. Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4198F250F75793A2C125829D0041CAB6/\\$file/Antovi%C4%87%20a%20Mirkovi%C4%87%20proti%20%C4%8Cern%C3%A9%20ho%C5%99e_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4198F250F75793A2C125829D0041CAB6/$file/Antovi%C4%87%20a%20Mirkovi%C4%87%20proti%20%C4%8Cern%C3%A9%20ho%C5%99e_annotace.pdf?open&)

³⁰² *GPS*. Online. Zkratky.cz. 2021. Dostupné z: <https://www.zkratky.cz/GPS/25527>. [cit. 2023-11-15].

³⁰³ Rozsudek ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12, dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-180657%22%5D%7D>

³⁰⁴ Viz bod 6 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-180657%22%5D%7D>

³⁰⁵ *Ben Faiza v France: Use of Cell Site Location Information by Police Is Acceptable Interference with Right to Privacy*. Online. Heinonline. 2019. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/edpl5&div=21&id=&page=>. [cit. 2023-11-15].

na čtyřech telefonních linkách a současně také vytvořil seznam vysílačů, přes které telefonní hovory byly přepojovány.³⁰⁶

Na základě zjištěných informací o telefonních rozhovorech dospěl soud k rozhodnutí umístit do automobilu M. Bena Faize geolokační zařízení, pomocí kterého policisté zjistili, že k předávání omamných látek dochází pravděpodobně v objektu podzemního parkoviště, do kterého byl následně instalován po souhlasu soudu kamerový systém. Dle zjištěných odposlechů došlo také k instalaci odposlouchávacího zařízení a geolokačního zařízení poskytujícího údaje v reálném čase.³⁰⁷

Na základě zjištění mimo jiné toho, že bratři Faizové za účelem importu drog cestovali do Nizozemí, byl M. Ben Faiza spolu se svým bratrem zadržen, vzat do vazby a obviněn z trestného činu nabývání, držení, přepravy, nabízení a likvidace omamných látek v rámci organizované skupiny a z importu drog.³⁰⁸

Stěžovatel v rámci trestního řízení napadl u vnitrostátních soudů zákonnost rozhodnutí soudu o umístění geolokačního zařízení do jeho automobilu stejně jako nařízení sledování jeho telefonních hovorů. V rámci tohoto tvrzení odkazoval nejen na porušení svého práva na ochranu soukromého života, stejně jako na ochranu korespondence, ale také na skutečnost, že umístění geolokačního zařízení a oprávnění soudu o něm rozhodnout není na vnitrostátní úrovni upraveno zákonem.³⁰⁹

Odvolací soud v tomto případě rozhodl, že nedošlo k porušení práva stěžovatele v případě nařízení sledování telefonních hovorů, když toto spadalo do kompetence státního zástupce. Navíc se jednalo pouze o rozhodnutí o získání o pohybu telefonních čísel, nikoli o dalším využívání případně zachycené korespondence, tedy nemohlo toto rozhodnutí narušit právo stěžovatele na ochranu soukromého života. Co se týká umístění geolokačního zařízení, dospěl odvolací soud k závěru, že první umístění na vozidlo M. Ben Faize nebylo v souladu s platnými právními předpisy, když soudce nepovolil přístup vyšetřovatelům na soukromý pozemek, na které se v době umístění daný automobil nacházel. Naopak v případě druhého

³⁰⁶ *Rozsudek ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12.* Online. Heinonline. 2018. Dostupné z: https://ekonomickydenik.cz/wp-content/uploads/2019/12/ukazka-c-3_2018.pdf. [cit. 2023-11-15].

³⁰⁷ Viz body 8 až 15 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-180657%22%7D>

³⁰⁸ *Rozsudek ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12.* Online. Heinonline. 2018. Dostupné z: https://ekonomickydenik.cz/wp-content/uploads/2019/12/ukazka-c-3_2018.pdf. [cit. 2023-11-15].

³⁰⁹ Viz bod 16 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-180657%22%7D>

pevného umístění GPS odvolací soud shledal toto umístění a rozhodnutí o něm v souladu se zákonem, když dle vnitrostátní právní úpravy může soudce nařídit provedení jakýchkoli vyšetřovacích činností za účelem zjištění skutečného stavu a zajištění spravedlnosti.³¹⁰

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podal stěžovatel opravný prostředek ke kasačnímu soudu, u kterého se domáhal zrušení rozhodnutí odvolacího soudu, jelikož nařízené sledování dle jeho názoru bylo v rozporu s jeho právem na ochranu soukromého života zaručeným článkem 8 Úmluvy.³¹¹ Kasační soud v této věci rozhodl, že odvolací soud správně aplikoval na daný případ vnitrostátní právní úpravu. Navíc se jednalo o první případ, ve kterém vnitrostátní soud posuzoval kompatibilitu nařízení sledování osoby pomocí geolokačního zařízení s Úmluvou.³¹²

V okamžiku podání stížnosti k Evropskému soudu pro lidská práva na vnitrostátní úrovni nadále probíhalo trestní řízení vedené proti stěžovateli.³¹³

V rámci své stížnosti stěžovatel namítal porušení článku 8 Úmluvy způsobené rozhodnutím o umístění geolokačního zařízení do jeho vozidla, stejně jako udělením příkazu telefonnímu operátorovi na monitorování jeho telefonních hovorů.

Co se týká přípustnosti dané stížnosti, zástupci Francie namítali, že v rozsahu rozhodnutí o prvním umístění geolokačního zařízení není tato stížnost přístupná, když rozhodnutím odvolacího soudu stěžovatel ztratil postavení oběti, když odvolací soud zrušil rozhodnutí o povolení instalace tohoto zařízení, s čímž se ztotožnil i Evropský soud pro lidská práva. V ostatních bodech uznal Evropský soud pro lidská práva stížnost za přípustnou.³¹⁴ V souvislosti s umístěním geolokačního zařízení se záznamem polohy v reálném čase ESLP posuzoval, že toto zařízení bylo současně propojeno s odposlouchávacím zařízením přímo ve vozidle M. Ben Faize, což jej podrobilo striktnímu monitorování a tím došlo k zásahu do jeho soukromého života. Na základě tohoto zjištění Evropský soud pro lidská práva posuzoval,

³¹⁰ Viz body 18 a 19 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-180657%22%5D%7D>

³¹¹ Viz bod 20 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-180657%22%5D%7D>

³¹² *Rozsudek ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12*. Online. Heinonline. 2018. Dostupné z: https://ekonomickydenik.cz/wp-content/uploads/2019/12/ukazka-c-3_2018.pdf. [cit. 2023-11-15].

³¹³ Tamtéž

³¹⁴ Viz body 47 a 48 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-180657%22%5D%7D>

zda byly současně naplněny všechny předpoklady obsažené v článku 8 Úmluvy, které ospravedlňují takový zásah do lidských práv.³¹⁵

Nejprve bylo nezbytné posoudit zákonnost instalace takového zařízení, když toto bylo založeno na ustanovení francouzského trestního řádu, dle kterého může soud nařídít úkony považované za užitečné při prokazování skutečného stavu věci.³¹⁶ Vágnost tohoto ustanovení dle Evropského soudu pro lidská práva nemohla být v tomto případě doplněna judikaturou vnitrostátních soudů, když rozhodnutí kasačního soudu v této věci bylo prvním, v rámci kterého vnitrostátní soudy posuzovaly soulad tohoto ustanovení s Úmluvou. Současně je dle Evropského soudu pro lidská práva nezbytné, aby v případě takového zásahu došlo k zajištění předvídatelnosti takového zásahu a zajištění dostatečných opatření směřujících proti zneužití takového zásahu do práv jednotlivce. S ohledem na to, že ani vnitrostátní právo, ani judikatura vnitrostátních soudů tyto požadavky v okamžiku zásahu do práv M. Ben Faize neobsahovala, došlo dle Evropského soudu pro lidská práva k porušení článku 8 Úmluvy v případě umístění geolokačního zařízení. Nicméně dle sdělení ESLP došlo v mezidobí ze strany Francie k přijetí vnitrostátní právní úpravy, která již pravidla o užívání geolokačních zařízení obsahovala a současně posílila právo na respektování ochrany soukromí.³¹⁷

V případě sledování telefonních hovorů Evropský soud pro lidská práva konstatoval, že došlo k zásahu do práva na ochranu soukromého života M. Ben Faize, jelikož vydaný příkaz umožnil vyšetřovatelům přístup a používání záznamů obsahující seznamy uskutečněných a přijatých hovorů, ale také k vyhledání vysílačů, přes které tyto hovory byly prováděny, a tak sledovat tehdejší pohyby M. Bena Faize. Příkaz byl udělen a sledování bylo provedeno v souladu se zákonem, když byl příkaz vydán oprávněným subjektem a průběh sledování probíhal v zákonném rámci. Současně v tomto případě došlo k naplnění legitimního cíle tohoto zásahu do práv zaručených Úmluvou, když cílem příkazu bylo zjistit rozhodné skutečnosti v kontextu trestního řízení v případě pašování drog v rámci organizovaného zločinu. Takto získané informace byly navíc použity při vyšetřování a v rámci trestního řízení, během kterého byl M. Ben Faizovi zaručen účinný přezkum v souladu s vnitrostátním právem.

³¹⁵ Viz body 54 a 55 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-180657%22%5D%7D>

³¹⁶ Viz bod 58 rozsudku ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-180657%22%5D%7D>

³¹⁷ *Rozsudek ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12*. Online. Heinonline. 2018. Dostupné z: https://ekonomickydenik.cz/wp-content/uploads/2019/12/ukazka-c-3_2018.pdf. [cit. 2023-11-15].

Tento zásah bylo nutné kvalifikovat jako nezbytně nutný v demokratické společnosti.³¹⁸ Příkaz vydaný telefonnímu operátorovi tedy dle Evropského soudu pro lidská práva nepředstavuje porušení článku 8 Úmluvy.³¹⁹

Jak je na tomto příkladě patrné, také na sledování osob pomocí GPS aplikuje Evropský soud pro lidská práva v zásadě stejné principy jako v případě monitorování jiných činností, např. činností činěných v rámci zaměstnaneckých poměrů. Vždy v případě, kdy dojde k porušení Úmluvou zaručených práv je však nezbytné zkoumat, zda dané jednání splňuje parametry výjimky upravené v článku 8 odst. 2 Úmluvy a v případě naplnění této klauzule Evropský soud pro lidská práva konstatuje absenci porušení Úmluvy. I v tomto případě tak mimo jiné ESLP konstatoval, že za situace, kdy dochází k odposlechu telefonu bez vědomí zúčastněné strany dochází k zásahu do jejího práva na ochranu soukromého života a korespondence, jako tomu bylo v případě Copland, nicméně následně je nezbytné posoudit, zda tento zásah splňoval požadavky stanovené pro výjimky ze zákazu zasahovat do těchto Úmluvou chráněných hodnot. Co se týká samotného sledování osob, lze v souvislosti s monitoringem zaměstnanců upozornit na to, že v současnosti je většina technických zařízení v podobě mobilního telefonu nebo služebního notebooku vybavena i GPS modulem, který umožňuje sledovat polohu tohoto zařízení. Samozřejmostí je takové vybavení i v případě svěřených služebních dopravních prostředků. V takovém případě je tedy s ohledem na šetření práv zaměstnanců nezbytné, aby zaměstnavatel při předání tohoto zařízení nebo dopravního prostředku zaměstnanci informoval o možnosti sledování jeho polohy. Může však nastat také situace, kdy např. osobní automobil může zaměstnavatel dovolit zaměstnanci využívat i k soukromým účelům. V takovém případě však zpravidla existuje výslovná dohoda o tomto užívání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s tím, že musí být upravena práva a povinnosti obou stran a také pravidla týkající se možnosti sledovat polohu daného automobilu jak v režimu služebním, tak soukromém.

³¹⁸ *Personal data protection*. Online. European Court of Human Rights. 2024. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_data_eng. [cit. 2024-07-12].

³¹⁹ *Surveillance measures taken against an individual involved in drug trafficking before Law of 28 March 2014*. Online. European Court of Human Rights. 2018. Dostupné z: https://www.google.com/url?sa=j&url=https%3A%2F%2Fhudoc.echr.coe.int%2Fapp%2Fconversion%2Fpdf%2F%3Flibrary%3DECHR%26id%3D003-5999245-7685292%26filename%3DJudgment%2520Ben%2520Faiza%2520v.%2520France%2520-%2520surveillance%2520measures%2520in%2520drug%2520trafficking%2520investigation.pdf&uct=1694676782&usq=Ww8SzGXpm7eKOlEsxqfg1fcDws.&opi=89978449&ved=2ahUKEwi_1Lqpg8GHAXWw7QIHHPDla8QwtwHKAB6BAgBEAE. [cit. 2023-11-15].

4. Monitoring zaměstnanců ve světle vnitrostátní právní úpravy

4.1. Obecně

V souvislosti s právní úpravou monitoringu zaměstnanců v rámci vnitrostátního práva a jejího souladu s Úmluvou se jeví nejprve jako vhodné zmínit, jakým způsobem lze normy obsažené v EÚLP začlenit do vnitrostátní právní úpravy.

Jak je na první pohled zřejmé, neexistuje jeden univerzální model, jak mezinárodní lidskoprávní smlouvu, jakou je i Úmluva, začlenit do vnitrostátního práva, resp. jak ji učinit v rámci vnitrostátního systému aplikovatelnou. Způsobů je hned několik. Prvním z nich je přímá aplikovatelnost mezinárodních smluv na území Vysoké smluvní strany. V případě, kdy mezinárodní a vnitrostátní právní řád představují jeden systém, jedná se o tzv. monistický přístup.³²⁰ Naopak dle dualistického přístupu existují vedle sebe dva právní řády, vnitrostátní a mezinárodní, které je poté nutno vzájemně propojit, zpravidla pomocí transponování mezinárodních normy do vnitrostátního právního řádu.³²¹ V této souvislosti však často bývá klíčové, jaká právní síla je těmto mezinárodním pravidlům přiřítána. V některých evropských zemích požívá Úmluva stejné právní síly, jako ústava daného státu. Tento model lze pozorovat například v Rakousku. Na příkladu České republiky nebo Slovenska si naopak ukážeme postavení Úmluvy na úrovni mezi Ústavou a zákony, resp. jako součást ústavního pořádku. Naopak například v Německu jsou mezinárodní smlouvy obecně prováděny normami zákonné právní síly.³²² Lze tedy vidět, že není vždy nutné mezinárodní smlouvy přímo aplikovat, nicméně v některých případech je nezbytné jejich znění začlenit do vnitrostátního právního předpisu.

Podobně je tomu také v případě dopadu judikatury Evropského soudu pro lidská práva na aplikační praxi v rámci vnitrostátního právního systému. Co se týká judikatury je situace snazší v tom smyslu, že závaznost judikatury platí v obdobných případech pro všechny Vysoké smluvní strany. Jak v této souvislosti popisuje komentářová literatura, v případě, kdy ESLP shledá v konkrétním případě porušení Úmluvy, je nejen daný stát povinen v této konkrétní věci sjednat nápravu, ale současně je názor ESLP závazný jak pro jeho vnitrostátní soudy, tak i pro vnitrostátní orgány jiných smluvních států při rozhodování obdobných případů

³²⁰ ČEPELKA, Čestmír a ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. 2. vydání. *Academia iuris* (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-721-7. str. 131.

³²¹ VAN DIJK, P. *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. 2. vydání. Kluwer, 1990. ISBN 90-6544-319-3. str. 11.

³²² *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře*. [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 147.

v budoucnu.³²³ Na tomto mechanismu je patrné, jak významné postavení Úmluva a systém judikatury ESLP o případném porušení Úmluvou zaručených práv v evropském právním prostoru má. V souvislosti se skutkově a právně obdobnými situacemi lze hovořit o tzv. širší závaznosti rozhodovací praxe ESLP. „Právní názor, vyslovený Soudem v řízení s jinými účastníky, je s ohledem na obdobné kauzy aplikovatelný i v jiných věcech. V případě tohoto typu širší závaznosti judikatury je jedno, zda obdobné rozhodnutí, jehož závěry lze zobecnit a aplikovat i na kauzu posuzovanou, bylo vydáno v řízení proti České republice či jiné smluvní straně. Obě rozhodnutí jsou rozhodnutími ESLP. Lze předpokládat, že při absenci důvodů pro jejich odlišení budou následována i v budoucnu“.³²⁴ V této souvislosti je však nutné upozornit na to, že v řadě případů se ESLP postupem doby odchýlil od své dosavadní judikatury, což je samozřejmě legitimní, nicméně nelze tedy shora uvedenou premisu aplikovat bez jakéhokoli případného korektivu dle vývoje jak právního názoru, tak i společnosti a jejích hodnot jako takových. Odlišnost mezi aplikační praxí jednotlivých států je však možné pozorovat nikoli v oblasti závaznosti judikatury ESLP, nýbrž v premise, z jakého důvodu je tato judikatura závazná. Nejčastěji je k judikatuře Evropského soudu pro lidská práva přistupováno jako k tzv. autoritativnímu výkladu příslušných článků Úmluvy, který je následně vnitrostátními soudy aplikován v souladu s podmínkami daného konkrétního právního řádu (tak je tomu např. v Německu, Rakousku nebo Itálii). V některých právních řádech může být judikatura též přímo vnitrostátními soudy přejímána za okolností, že neexistují odlišnosti mezi vnitrostátním případem a případem rozhodnutým Evropským soudem pro lidská práva. To však není tak časté, jako je tomu v případě prvního přístupu k judikatuře ESLP.³²⁵ Lze však konstatovat, že vnitrostátní soudy by v praxi neměly judikaturu ESLP opomíjet a Úmluvu při své rozhodovací praxi aplikovat, přestože k ní mohou přistupovat odlišně dle právní síly, kterou jí ten který stát v rámci svého právního řádu přisuzuje.

Pokud se však vrátíme k tématu monitoringu zaměstnanců ve vnitrostátní právní úpravě, často nebývá právě Úmluva jediným právním předpisem, která se na právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, potažmo státem jako ochráncem práv obou těchto stran aplikuje. V řadě států, Českou a Slovenskou republiku nevyjímaje, existuje také vnitrostátní zákonná úprava ochrany soukromí jedince stejně jako systém pravidel případného monitorování činnosti jedince v rámci pracovněprávního nebo obdobného vztahu. Vnitrostátní soudy jsou

³²³ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 152.

³²⁴ Tamtéž

³²⁵ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 153 a 154.

tak kromě obecných zásad zakotvených Úmluvou povinny aplikovat též normy samotného vnitrostátního práva, které však často reflektují výklad EÚLP ze strany Evropského soudu pro lidská práva.

Z pohledu ochrany prostřednictvím Úmluvy je nutné rozlišovat mezi pozitivním a negativním závazkem daného státu. Jak již bylo naznačeno výše, primárně z textu Úmluvy v rámci článku 8 vyplývá negativní závazek státu respektovat soukromý a rodinný život jednotlivce, stejně jako jeho obydlí a korespondenci. Současně však mají státy povinnost chránit jedince před případným zásahem do těchto Úmluvou chráněných zájmů a zajistit tuto dostatečnou ochranu na vnitrostátní úrovni. Z tohoto pohledu lze tedy konstatovat, že stát musí nejen respektovat text EÚLP, potažmo judikaturu Evropského soudu pro lidská práva, ale současně má povinnost nastavit vnitrostátní mechanismy tak, aby mohla být aplikována účinná ochrana těchto Úmluvou zakotvených hodnot.³²⁶

S touto koncepcí pozitivních a negativních závazků současně souvisí i otázka přičitatelnosti zásahu veřejnoprávních a soukromoprávních subjektů státu. V případě, kdy dojde k zásahu do chráněných hodnot jednotlivce ze strany veřejnoprávní korporace, resp. subjektu, je v rámci judikatury ESLP toto jednání přičitatelné danému státu bez větších problémů a stát tak může odpovídat i za negativní závazek, tedy za porušení závazku nezasahovat do těchto sfér jednotlivce. Jiná situace však nastává v případě, kdy subjektem zasahujícím do chráněných hodnot jednotlivce je subjekt soukromoprávní. V takovém případě, jak již bylo naznačeno výše v případě Bărbulescu proti Rumunsku, dochází k porušení Úmluvy, a tedy odpovědnosti státu pouze v případě, kdy nezajistí v rámci vnitrostátního práva dostatečný mechanismus ochrany proti takovému zásahu a jedinec se tak nemůže účinně bránit, zejména v rámci vnitrostátního soudního systému.³²⁷ Dochází tak k aplikaci tzv. horizontálního efektu Úmluvy, kdy stát odpovídá za porušení svého pozitivního závazku spočívajícího v nastavení účinného mechanismu ochrany jedince.

Skutečnost, že státy, zejména ty v Evropské unii, zvyšují svou úroveň ochrany v oblasti soukromého života, automaticky však neznamená, že se standard článku 8 EÚLP automaticky přizpůsobí. Autonomní povaha Úmluvy brání tomu, aby byl ESLP zatažen do vyšších úrovní ochrany ve specifických oblastech. To je přesně to, co se stalo například ve věci López Ribalda

³²⁶ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 886.

³²⁷ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 881.

proti Španělsku, kde má signatářský stát jasná a přesná pravidla ochrany osobních údajů pracovníků, která byla porušena, ale bez přímých důsledků na porušení článku 8 EÚLP.³²⁸

V případě monitoringu zaměstnanců je však nutné upozornit i na složitost této činnosti z jiného pohledu. V současnosti, kdy dochází k rozsáhlé digitalizaci každodenního života a z důvodu globalizace jsou data přenášena mezi jednotlivými státy i kontinenty, představuje monitoring zaměstnanců a data o těchto osobách, která jsou sbírána, významný prvek, který je nutný bezpodmínečně chránit. V této souvislosti Rada Evropy přijala např. i doporučení v souvislosti se zpracováním dat v kontextu zaměstnání (rozhodnutí Výboru ministrů členských států).³²⁹ Toto doporučení mimo jiné obsahuje základní principy, které mají členské státy dodržovat při aplikaci vnitrostátního práva v této oblasti. V souvislosti s rozvojem digitálních prostředků jsou také soudy nuceny upravovat svou interpretaci obecných norem s ohledem na nové technologie, avšak při zachování stejných základních principů, jako doposud.³³⁰

Dalším prvkem je také nutnost zachovat rovnováhu mezi právy daného zaměstnance, a to zejména ta, která jsou chráněna článkem 8 Úmluvy, a právy zaměstnavatele, který se v případě monitoringu zaměstnanců zpravidla snaží prosazovat ochranu svého práva vlastnit majetek, ať již hmotný či nehmotný, jak bylo mimo jiné zmíněno i v některých z výše uvedených judikátů a které je také chráněno ustanovením Úmluvy, a to konkrétně článkem 1 dodatkového protokolu č. 1 Úmluvy.

Dalším aspektem je i skutečnost, že v případě stížnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za nedodržování podmínek monitoringu, přestože by k tomu docházet nemělo, v řadě případů hrozí zaměstnanci ztráta zaměstnání, což též nepřispívá k nárůstu případů, kdy se zaměstnanci obrací na vnitrostátní soudy.

Jak již bylo naznačeno výše, za splnění podmínek stanovených Úmluvou, resp. judikaturou Evropského soudu pro lidská práva a potažmo i vnitrostátní právní úpravou, může nastat situace, kdy lze provádět monitoring zaměstnanců bez toho, aby z pohledu práva bylo zasazeno do chráněných hodnot jednotlivce. O dikci Úmluvy a judikatury Evropského

³²⁸ *Workers on Camera and López Ribalda vs Spain. The ECHR Reviews its Case-Law on Hidden Video Cameras at Work.* Online. EU Law live. 2019. Dostupné z: <https://eulawlive.com/blog/2019/10/21/workers-on-camera-and-lopez-ribalda-vs-spain-the-echr-reviews-its-case-law-on-hidden-video-cameras-at-work/>. [cit. 2024-02-07].

³²⁹ *Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment.* Online. Council of Europe. 2015. Dostupné z: <https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-on-the-processing-of-personal-data-in-the-context-of-empl/1680a43b68>. [cit. 2024-02-07].

³³⁰ BRATZA, Nicolas a kol. *Human Rights Challenges in the Digital Age: Judicial Perspective.* Council of Europe Publishing, 2020. ISBN 978-92-871-8998-1. str. 185.

soudu pro lidská práva bylo pojednáno v předchozích částech. Aby však mohl být obraz o monitoringu zaměstnanců kompletní, je nutné, alespoň v hrubých obrysech upozornit na mechanismy, které jsou zakotveny ve vnitrostátní právní úpravě. Za tímto účelem bude v následujících částech této práce pojednáno o dvou vybraných vnitrostátních právních systémech, a to právní úpravě monitoringu zaměstnanců v České republice a Slovenské republice, kde si bude možné ukázat základní principy, na kterých je vnitrostátní právní úprava těchto dvou států v oblasti monitoringu zaměstnanců postavena.

V souvislosti s monitoringem zaměstnanců existuje hned několik vrstev ochrany, kterou je nutno dodržovat. Nejen, že zaměstnavatel musí nastavit svá vnitřní pravidla tak, aby odpovídala vnitrostátní právní úpravě, resp. mezinárodněprávním standardům,³³¹ avšak současně musí také vnitrostátní soudy při svém rozhodování reflektovat jak vnitrostátní právní úpravu, tak též pravidla stanovená Úmluvou, resp. Evropským soudem pro lidská práva. To však není vše. Současně je nezbytné, aby zákonodárce vnitrostátní legislativu nastavil tak, aby v případě, kdy jsou práva jednotlivce i přes obezřetnost ze strany zaměstnavatele, popř. státu, ohrožena, existovala dostatečná právní úprava týkající se obrany před takovým zásahem, kterou bude moci jedinec uplatnit před vnitrostátními soudy a tím dojde k zamezení odpovědnosti státu za takové porušení.

4.2. Česká republika

V následující podkapitole se zaměříme na právní úpravu monitoringu zaměstnanců v rámci českého právního řádu, který tuto problematiku upravuje v rámci právních norem různé právní síly.

Nejprve poukážeme na právní předpis nejvyšší právní síly, tedy Ústavu České republiky, ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava ČR“).³³² Z pohledu ochrany lidských práv je klíčový hned článek 1 Ústavy ČR, který kromě stanovení, že Česká republika je státem, který je mimo jiné založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana, uvádí, že Česká republika „*dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního*

³³¹ *Private & Confidential: What impact will the decision of the Grand Chamber of the European Court of Human Rights in Bărbulescu v Romania have on the ability of employers to monitor employee communications?* Online. BIRD & BIRD. 2023. Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/insights/2017/uk/what-impact-will-barbulescu-v-romania-have-on-monitoring-employee-communications>. [cit. 2024-02-09].

³³² Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Ústava České republiky* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>. [cit. 2024-02-09].

práva“³³³, tedy i z Úmluvy, která byla ze strany České a Slovenské federativní republiky ratifikována v roce 1992, resp. která se v návaznosti na rozpad tohoto státního celku stala pro Českou republiku závaznou od 1. 1. 1993.³³⁴

Aby byl pohled na postavení EÚLP v českém právním řádu úplný, je nezbytné poukázat na článek 10 Ústavy ČR, který v současnosti stanoví, že „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, kterých ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“³³⁵ Nebylo tomu však pro všechny mezinárodní smlouvy takto vždy. V době od přistoupení České republiky k Úmluvě, až do přijetí novely Ústavy ČR č. 395/2001 Sb., platil tzv. dualismus mezinárodního a vnitrostátního práva s výjimkou případů mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách. To znamenalo, že pouze mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách byly v rámci českého právního řádu přímo aplikovatelné.³³⁶ Tento přístup byl založen na předchozím znění článku 10 Ústavy ČR, který stanovil: „*Ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem.*“³³⁷ Změna nastala, jak již bylo naznačeno výše novelou, která byla původně přijata za účelem úpravy českého právního řádu v souvislosti s budoucím vstupem České republiky do Evropské unie, paradoxně však tato změna měla vliv i na aplikaci celé řady nejrůznějších mezinárodních smluv. Dle jazykového výkladu tak nově měly být přímo aplikovatelné všechny mezinárodní smlouvy splňující požadavky článku 10 Ústavy ČR, nikoli pouze mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách. K postavení těchto smluv se však nedlouho po přijetí této změny vyjádřil Ústavní soud ČR, a to ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 36/01. V rámci tohoto tzv. konkurzního nálezu Ústavní soud ČR stanovil, že „*Ústavní zakotvení všeobecné inkorporační normy, a tím překonání dualistické koncepce vztahu práva mezinárodního a práva vnitrostátního, nelze interpretovat ve smyslu odstranění referenčního hlediska ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv o lidských právech*

³³³ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Ústava České republiky* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>. [cit. 2024-02-09].

³³⁴ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 145 a 146.

³³⁵ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Ústava České republiky* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>. [cit. 2024-02-09].

³³⁶ ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu.* Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016. ISBN 978-80-8795-645-8. str. 49.

³³⁷ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 147.

*a základních svobodách pro posuzování vnitrostátního práva Ústavním soudem, a to s derogačními důsledky. Proto rozsah pojmu ústavního pořádku nelze vyložit toliko s ohledem na ustanovení § 112 odst. 1 Ústavy, nýbrž i vzhledem k ustanovení čl. 1 odst. 2 Ústavy a do jeho rámce zahrnout i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách.*³³⁸

Na základě tohoto nálezu došlo k zahrnutí lidskoprávních mezinárodních smluv pod pojem ústavní pořádek, jak jej zná článek 112 Ústavy ČR, a tedy na roveň Ústavy ČR samotné, což znamená pro vnitrostátní soudy povinnost předložit případný rozpor mezi Úmluvou a zákonem k posouzení Ústavnímu soudu ČR.³³⁹ Tato koncepce se mimo jiné dále projevuje i v článku 95 Ústavy, který obsahuje pravidlo vázanosti soudu zákonem a mezinárodní smlouvou.³⁴⁰

Ústava ČR dále ve svém článku 3 odkazuje na pro tuto práci další klíčový dokument, a sice Listinu základních práv a svobod, tj. ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů,³⁴¹ (dále jen „Listina ČR“) jakožto součást ústavního pořádku.³⁴²

Prvním článkem Listiny ČR, který na oblast zásahu do soukromí jednotlivce pamatuje, je článek 7, který stanoví ve svém prvním odstavci „*Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.*“³⁴³ V souvislosti s existencí i dalších ustanovení Listiny ČR, které výslovně odkazují na ochranu soukromého a rodinného života, nebylo z počátku jasné, jaký vztah popsání ustanovení mají. Dle komentářové literatury existují dvě varianty výkladu. První, logičtější, stanoví, že článek 7 Listiny ČR odkazuje na ochranu soukromí pouze ve vztahu k tělesné a duševní integritě jedince. Druhá varianta, odpovídající více vůli zákonodárce v době přijímání Listiny ČR, odkazuje

³³⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 25. června 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01, dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=PI-36-01>

³³⁹ ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu*. Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016. ISBN 978-80-8795-645-8. str. 53 a 54.

³⁴⁰ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Ústava České republiky* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>. [cit. 2024-02-09].

³⁴¹ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. [cit. 2024-02-09].

³⁴² VIDRNA, Jan a KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců. Beckova edice ABC*. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-453-7. str. 13.

³⁴³ Viz čl. 7 odst. 1 Listiny ČR.

na koncept, kdy článek 7 představuje obecnou klauzuli ochrany soukromí s tím, že jednotlivé prvky soukromí jsou následně chráněny dalšími ustanoveními Listiny ČR.³⁴⁴

„Ustanovení čl. 7 odst. 1 deklaruje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. Tato formulace je zcela zjevně otevřena jak k intepretaci negativního, tak i pozitivního práva na ochranu nedotknutelnosti osoby před jeho narušováním ze strany třetích osob. První funkce vyžaduje respekt veřejné moci k základním právům, tedy práva působí jako práva negativní, plnicích funkci obrany jednotlivců před buď přílišnými, anebo zcela nepatřičnými vstupy veřejné moci do svobodného prostoru jednotlivce, který jej autonomně vyplňuje svými úkony jako projevy své svobodné vůle. Druhá v Evropě uznávaná funkce základních práv je funkce ochranná. Ta naopak zavazuje veřejnou moc, resp. stát a především zákonodárce a exekutivu k aktivní činnosti (legislativní či správní), a to jednak za účelem ochrany základních práv před možnými zásahy ze strany třetích (soukromých) osob, anebo ochranná funkce základního práva vyžaduje, aby veřejná moc vyvinula činnost, která má vytvořit podmínky pro realizaci základních práv.“ (srov. argumentaci k nedotknutelnosti obydlí v čl. 12 v nálezu Pl. ÚS 3/09).“³⁴⁵ Jak z tohoto komentářového a judikатурního vyjádření Ústavního soudu ČR vyplývá, i v případě aplikování české právní úpravy hovoříme v souvislosti s ochranou soukromí o pozitivním a negativním závazku státu vůči jednotlivci. Také v rámci českého práva lze tato práva omezit, nicméně právní úprava nehovoří, z jakých legitimních důvodů. Tyto důvody jsou odvozovány právě od mezinárodněprávní úpravy, a tedy konkrétně z článku 8 odst. 1 EÚLP, na což i poukázal Ústavní soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. I. ÚS 1565/14.³⁴⁶

V rámci českého právního řádu je též možné, že právo na ochranu soukromí může kolidovat s ochranou jiného základního práva. V takovém případě Ústavní soud ČR ve věci sp. zn. II. ÚS 4071/17 konstatoval, že *„míra ochrany z její strany poskytnutá jednomu základnímu právu na úkor druhého, za situace, kdy se nacházejí ve vzájemné kolizi, musí s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu dostát požadavkům principu proporcionality a musí respektovat ústavní limity vyjádřené v čl. 4 odst. 1 a 4. V opačném případě by poskytnutí*

³⁴⁴ WAGNEROVÁ, Eliška. *Listina základních práv a svobod: komentář. 2., doplněné a aktualizované vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8. Komentář k čl. 7 Listiny ČR.

³⁴⁵ Tamtéž

³⁴⁶ Tamtéž

*nepřiměřené ochrany jednomu právu fakticky představovalo zásah do druhého základního práva, nepřipustně omezující či dokonce zcela znemožňující jeho realizaci.*³⁴⁷

Pojďme se však od obecné klauzule přesunout ke konkrétnějšímu ustanovení, a to k ustanovení článku 10 Listiny ČR, který stanoví:

„(1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.

(2) Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.

*(3) Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*³⁴⁸

Jak uvádí komentářová literatura k tomuto ustanovení, díky přítomnosti jednotlivců v internetovém prostředí a v kyberprostoru je v současnosti stírána hranice mezi soukromým a veřejným prostorem a současně tento trend může mít vliv na svobodu jak jednotlivce, tak i celé společnosti.³⁴⁹ Současně je nutné poukázat na to, že ačkoli EÚLP používá ve svém ustanovení chránícím soukromí techniku čtyř na sebe nezávislých chráněných oblastí, které ve světle judikatury ESLP není možné od sebe oddělovat, u LZPS je postup ochrany těchto práv odlišný. *„Jen čl. 10 Listiny, který je jakýmsi základem pro ochranu soukromí v širokém smyslu, ve všech třech svých odstavcích chrání jakoby hned sedm různých základních práv, která jsou zčásti vymezována velmi punktuálně a poměrně zvláštěně shluknuta (samotný základ chápání lidství - lidská důstojnost je vřazena do jedné roviny s právem na jméno, čest, dobrou pověst, a to v odst. 1, přičemž je třeba dodat, že Úmluva tato práva jako základní práva samostatně nezmiňuje vůbec; v odst. 3 je pak výslovně zmíněno právo na informační sebeurčení, které ESLP opět vyvozuje z prostého práva na soukromý život a jemuž Listina práv EU poskytuje samostatný článek), zčásti náhle a jedním dechem jsou vymezena obecně (soukromý a rodinný život - odst. 2). Nadto jsou doplňována dalšími základními právy, deklarovanými na jiných místech Listiny, jako je nedotknutelnost obydlí (čl. 12), listovní tajemství a tajemství*

³⁴⁷ WAGNEROVÁ, Eliška. *Listina základních práv a svobod: komentář. 2., doplněné a aktualizované vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8. Komentář k čl. 7 Listiny ČR.

³⁴⁸ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. [cit. 2024-02-09].

³⁴⁹ WAGNEROVÁ, Eliška. *Listina základních práv a svobod: komentář. 2., doplněné a aktualizované vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8. Komentář k čl. 10 Listiny ČR.

přepřpravovaných zpráv (čl. 13), jakož i právo na osobní (tedy tělesnou a duševní) integritu a osobní soukromí (čl. 7 odst. 1).“³⁵⁰ Tuto úpravu však nelze vykládat tak, že by Listina ČR obsahovala taxativní výčet práv, které lze chránit a v oblasti ochrany soukromí by tak nebylo možné interpretovat tento lidskoprávní dokument s ohledem na vývoj moderních technologií. Současně však v souvislosti s výkladem článku 10 Listiny ČR Ústavní soud ČR judikoval, že je nezbytné, aby vnitrostátní soudy pracovaly se širší normativní závazností judikatury ESLP, tedy, že se musí řídit jak judikaturou ve věcech týkajících se přímo České republiky, ale i závěry ESLP učiněnými vůči jiným smluvním státům.³⁵¹ V této souvislosti Ústavní soud ČR vykládá právo na ochranu soukromí tak, že orgány veřejné moci mají pozitivní povinnost toto právo zakotvit v legislativním rámci a současně stanovit podmínky, jak se při jeho porušení tohoto práva procesně domáhat.³⁵²

„Obecně lze závazek procesní ochrany charakterizovat jako požadavek, aby řízení (v nejširším slova smyslu), ve kterém se posuzují zásahy do práva na soukromí (ať již existující, či takové, které mají nastat v budoucnu – zpravidla právě jako výsledek takového řízení), bylo spravedlivé a poskytovalo dostatečný respekt k právu na soukromí. Musí existovat „systém adekvátních a dostatečných záruk“, aby nebyly zásahy do soukromí nepřiměřené. Za adekvátní záruku procesního charakteru Ústavní soud v první řadě považuje soudní přezkum, který provádí účinnou kontrolu dodržování hmotněprávních záruk, které zakotvují a konkretizují požadavek přiměřenosti zásahu do soukromí (II. ÚS 2050/14, bod 34).“³⁵³ Jak je z tohoto patrné, v rámci českého právního řádu je tak kladen důraz nejen na hmotněprávní ochranu jednotlivce, ale ve světle požadavků Evropského soudu pro lidská práva též na procesní aspekty jeho ochrany. To je mimochodem patrné též z textace článku 36 Listiny ČR zakotvujícího právo na soudní a jinou právní ochranu, která náleží každému a současně je výslovně zdůrazněno toto právo pro každého, kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy.³⁵⁴

³⁵⁰ WAGNEROVÁ, Eliška. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. *Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8. Komentář k čl. 10 Listiny ČR.

³⁵¹ KÜHN, Zdeněk. *Listina základních práv a svobod: velký komentář. Komentátor*. Praha: Leges, 2022. ISBN 978-80-7502-609-5. Komentář k čl. 10 Listiny ČR.

³⁵² Tamtéž

³⁵³ Tamtéž

³⁵⁴ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. [cit. 2024-02-09].

V souvislosti se shora uvedeným je nutné zdůraznit, že na oblast monitoringu zaměstnanců se vztahují též další ustanovení Listiny ČR, a to konkrétně článek 13 vztahující se na ochranu listovního tajemství, tajemství jiných písemností a záznamů spolu s informacemi a zprávami podávanými telefonem, telegrafem nebo jiným zařízením.³⁵⁵ Toto ustanovení je tak nutné v souvislosti s vývojem moderních technologií vykládat v širším slova smyslu a tato ochrana se tak vztahuje také např. na emailovou komunikaci či komunikaci prováděnou prostřednictvím sociálních sítí.

Pokud se zaměříme na zákonnou úroveň, nalezneme v právním řád České republiky hned několik zákonů, které na oblast monitoringu zaměstnanců dopadají. Prvním z nich je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník ČR“).³⁵⁶ Tento předpis upravuje obecně ochranu osobnosti každého jednotlivce, a to konkrétně v rámci ustanovení §§ 81 až 90 občanského zákoníku ČR,³⁵⁷ která ve formě generální klauzule chrání nejen osobnost člověka, ale také jeho přirozená práva.³⁵⁸ Konkrétním ustanovením, které se jeví jako vhodné na tomto místě zdůraznit, je ustanovení § 86 občanského zákoníku ČR, které stanoví, že *„Nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod. Zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit. Ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy.“*³⁵⁹ Jak stanoví komentářová literatura k tomuto ustanovení, je nutné právo na soukromí člověka vnímat jako právo rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti zpřístupněny jiným, a zároveň právo bránit se proti neoprávněným zásahům do této sféry ze strany ostatních osob.³⁶⁰

³⁵⁵ VIDRNA, Jan a KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců. Beckova edice ABC.* V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-453-7. str. 13.

³⁵⁶ *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.* Online. *Zákony pro lidi.cz.* 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>. [cit. 2024-03-01].

³⁵⁷ DVORÁKOVÁ, Iveta. *Právní aspekty monitoringu zaměstnanců.* Znojmo, 2018. Bakalářská práce. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s. r. o. Dostupné z: <https://theses.cz/id/rm324p/25133420>

³⁵⁸ FISCHEROVÁ, Eliška. *Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce. Právní rozhledy.* 2019, roč. 2019, č. 10, str. 351-358.

³⁵⁹ *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.* Online. *Zákony pro lidi.cz.* 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>. [cit. 2024-03-01].

³⁶⁰ ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář. 2. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).* Praha: Wolters Kluwer, 2019-. ISBN 978-80-7598-656-6. Komentář k § 86.

Dalším předpisem, který se na oblast monitoringu zaměstnanců vztahuje, je zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.³⁶¹ Tento předpis zejména na vnitrostátní úrovni upravuje otázky související s prováděním nařízení o GDPR, které je z povahy věci přímo aplikovatelné v českém právním řádu, stejně jako upravuje roli Úřadu pro ochranu osobních údajů.³⁶² Tento právní předpis cílí svá ustanovení zejména na oblasti zpracování osobních údajů prováděné pro novinářské účely nebo pro účely akademického, uměleckého nebo literárního projevu, ochranu osobních údajů při zpracování za účelem předcházení, vyhledávání nebo odhalování trestných činů, ochranu osobních údajů při zajišťování obrany a bezpečnosti ČR a právě působnost a pravomoci Úřadu pro ochranu osobních údajů.³⁶³

Z pohledu sledování činnosti zaměstnanců je však klíčovým předpisem zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce ČR“).³⁶⁴ Konkrétně je klíčové ustanovení § 316 zákoníku práce ČR, které stanoví práva a povinnosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů v souvislosti s ochranou majetkových a osobních práv:

„§ 316

(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

³⁶¹ Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-110>. [cit. 2024-03-01].

³⁶² Viz § 2 zákona o zpracování osobních údajů

³⁶³ Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-110>. [cit. 2024-03-01].

³⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-03-01].

*odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. (...)*³⁶⁵

Jak z tohoto ustanovení vyplývá, zákoník práce ČR obsahuje obecný zákaz zaměstnance nakládat s majetkem zaměstnavatele za jiným účelem, než je výkon závislé činnosti, tedy k osobním nebo jiným účelům. Tento zákaz se nevztahuje pouze na některé zaměstnanci svěřené věci, ale na veškeré pracovní pomůcky, včetně výpočetní techniky a telefonních zařízení. Bližší pravidla vztahující se na tento zákaz pak zpravidla bývají upravena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v rámci kolektivní smlouvy.³⁶⁶ Co se týká samotného monitoringu zaměstnance v souladu s pravidly § 316 odst. 2 zákoníku práce ČR je tento 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.“³⁶⁷ Obecně tak i v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu ČR platí, že zaměstnavatel není omezen v tom, v jakém rozsahu umožní zaměstnanci nakládat s pracovními prostředky pro soukromé účely, nicméně naopak pro kontrolu takového nakládání existují zákonem stanovená striktní pravidla. Taková kontrola musí proběhnout v nezbytně nutném rozsahu, pouze přiměřeným způsobem a předmětem kontroly bude pouze ověření případného porušení zákazu ze strany zaměstnance.³⁶⁸ Zákon současně v odstavci 2 zakazuje sledování a odposlouchávání zaměstnanců s tím, že pokud je dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze zaměstnavatele, je tento způsob sledování možný, avšak pouze po předchozím informování zaměstnance. Tento závažný důvod však bude posuzován ad hoc u jednotlivých zaměstnanců a nelze tak plošně stanovit, za jakých podmínek lze tuto výjimku uplatnit.³⁶⁹ „*Jestliže by zaměstnavatel přistoupil ke sledování zaměstnanců proto, aby kontroloval pouze to, zda se zaměstnanci věnují v pracovní době výlučně plnění jejich pracovních úkolů, aniž by pro sledování existoval závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jimi vykonávané*

³⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-03-01].

³⁶⁶ *Control of employees' Internet use at work - Czech Law in the context of ECHR's Bărbulescu judgement*. Online. Lexology. 2016. Dostupné z: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=54591157-5933-4add-8cb5-97dba5889cfa>. [cit. 2024-03-01].

³⁶⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. *Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1. Komentář k § 316 zákoníku práce.

³⁶⁸ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. *Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3. Komentář k § 316 zákoníku práce.

³⁶⁹ Tamtéž

*práce, jednalo by se ze strany zaměstnavatele o protiprávní postup, zvláště tím, kdyby zaměstnanec o tom, že jsou sledován, neinformoval a utajeně pořizoval za pomoci výpočetní techniky tzv. snímek pracovního dne zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel takto utajeně získaný snímek pracovního dne použil jako důkaz pro rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinnosti zaměstnance vyplývající mu z právního předpisu vztahujícího se k vykonávané práci, bylo by třeba jej podle našeho názoru hodnotit jako protiprávní, a tudíž nezákonný, a rozvázání pracovního poměru na jeho základě by bylo třeba pokládat za neplatné.*³⁷⁰

V této souvislosti je vhodné poukázat i na významnější judikaturu českých vrcholných soudů týkající se otázky monitoringu zaměstnanců. Obecně je však nutné konstatovat, že judikatura ESLP musí být vnitrostátními soudy v souladu s nálezem Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 310/05 zohledňována při veškerém jejich rozhodování.³⁷¹ „Bezprostřední aplikovatelnost mezinárodních smluv zahrnuje též povinnost českých soudů a jiných orgánů veřejné moci přihlížet k interpretaci těchto smluv příslušnými mezinárodními tribunály jako orgány povolanými autoritativně se vyslovovat k interpretaci mezinárodních smluv. To se pochopitelně vztahuje též na interpretaci Evropské úmluvy Evropským soudem pro lidská práva (dále také "ESLP"), přičemž relevance rozhodnutí ESLP dosahuje v českém právu ústavněprávní kvality. Rozhodnutí ESLP jsou pro Českou republiku a orgány veřejné moci na jejím území závazná v individuální věci, což vyplývá též z článku 46 odst. 1 Úmluvy, který deklaruje závaznost rozhodnutí ESLP v jednotlivé věci jako vlastnost „res iudicata“ těchto rozhodnutí. Jak již Ústavní soud vyslovil, „nemá žádných pochybností o tom, že obsah závazného rozsudku Evropského soudu ve věci proti České republice představuje pro Českou republiku závazek, jenž pro ni vyplývá z mezinárodního práva. Česká republika je povinna nejen podle mezinárodního práva, ale i s odkazem na ustanovení čl. 1 odst. 2 Ústavy takové závazky dodržovat.“ (viz usnesení ze dne 26. 2. 2004 sp. zn. II. ÚS 604/02; Sbirka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 32, usnesení č. 7). Z důvodů výše uvedených mají ovšem orgány veřejné moci obecnou povinnost přihlížet k interpretaci Evropské úmluvy prováděné ESLP. Rozhodnutí ESLP představují významné interpretační vodítko pro aplikaci Úmluvy. Orgány veřejné moci, na prvním místě pak soudy, jsou proto povinny přihlížet k judikatuře ESLP jak ve věcech, kde rozhodovaly v řízeních proti České republice, tak i ve věcech, které se týkají jiného členského

³⁷⁰ KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. Komentář k § 316 zákoníku práce.

³⁷¹ KRATOCHVÍL, Jan. *Lidská práva v praxi obecných soudů. Teoretik*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-441-1. str. 61.

státu Úmluvy, pokud tyto věci mají podle své povahy význam též pro interpretaci Úmluvy v českém kontextu.“³⁷²

Za zmínku v souvislosti s monitoringem zaměstnanců stojí zejména dva judikáty Nejvyššího soudu ČR, a to zejména rozsudek ve věci sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. V tomto případě se jednalo o otázku kontroly zaměstnanec v souladu s § 316 zákoníku práce ČR za situace, kdy zaměstnanec sledoval prostřednictvím svěřených zařízení webové stránky, které nesouvisely s výkonem jeho práce.³⁷³ „*Otázka vyvstala v řízení před okresním soudem v Jindřichově Hradci, v němž se žalobce (zaměstnanec) domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP ze strany žalovaného (zaměstnavatele). Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvláště hrubým způsobem mělo spočívat v extenzivním „surfování“ v práci na webových stránkách, které neměly souvislost s přidělenou prací zaměstnance a to i přes výslovný zákaz v pracovním řádu – konkrétně v něm byla zakotvena povinnost zaměstnanců „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem, nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“.*“³⁷⁴ V této souvislosti Nejvyšší soud ČR konstatoval, že ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce ČR, které upravuje oprávnění zaměstnavatele přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování zákazu zaměstnance používat výrobní a pracovní prostředky pro osobní potřebu, představuje právní normu s relativně neurčitou hypotézou, kterou má soud v každém jednotlivém případě aplikovat tak, že vymezí sám hypotézu ze širokého 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 nečinil 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“*“

³⁷² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 15. listopadu 2006, sp. zn. I. ÚS 310/5. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=1-310-05>

³⁷³ *Skutečně mohou zaměstnavatelé bez omezení číst soukromé zprávy zaměstnanců?* Online. Weinhold Legal. Dostupné z: https://www.weinholdlegal.com/wp-content/uploads/2020/02/Legal_Alert_Monitoring_Barbulescu_case_CZ.pdf. [cit. 2024-04-10].

³⁷⁴ Surfování v pracovní době. *Revue pro právo a technologie*. 2012, roč. 2012, č. 6, str. 44.

*a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle ustanovení § 316 odst. 1 věty druhé zák. práce). 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.*³⁷⁵

Druhým judikátem je poté rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 747/2013, ve které se jednalo o případ opakovaného využívání pracovního počítače a pracovního telefonu k soukromým účelům. V této věci Nejvyšší soud ČR judikoval, že „Ustanovení § 316 zák. práce se zabývá (upravuje) 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 zák. práce). 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) zák. práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ustanovení § 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.”³⁷⁶

Jak ze shora uvedeného vyplývá, judikatura Nejvyššího soudu ČR konzistentně zdůrazňuje povinnost zaměstnanců dodržovat zákaz užívání pracovních pomůcek pro svou osobní potřebu a současně zdůrazňuje oprávnění zaměstnavatele dodržování tohoto zákazu kontrolovat, samozřejmě za zákonem stanovených podmínek.

³⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo17712011>

³⁷⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.8.2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-747-2013>

4.3. Slovenská republika

Také v rámci právního řádu Slovenské republiky můžeme obdobně, jako je tomu v českém právním řádu, nalézt rozličnou právní úpravu týkající se monitoringu zaměstnanců. Nejprve se však obdobně, jako tomu bylo v případě českého právního řádu, zaměříme na normy nejvyšší, tedy ústavní právní síly. Prvním předpisem, který je nutno zmínit, je Ústava Slovenské republiky, tedy ústavní zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava SR“).³⁷⁷ Pokud se nejprve zaměříme na základní pravidla závaznosti Úmluvy v rámci slovenského právního řádu, je nutné zmínit článek 7 odst. 5 Ústavy SR, který stanoví, že *„Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi.“*³⁷⁸ Na toto ustanovení poté navazuje pro aplikaci Úmluvy klíčový článek 154c odst. 1 Ústavy SR, který upravuje, že *„Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, ktoré Slovenská republika ratifikovala a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom pred nadobudnutím účinnosti tohto ústavného zákona, sú súčasťou jej právneho poriadku a majú prednosť pred zákonom, ak zabezpečujú väčší rozsah ústavných práv a slobôd.“*³⁷⁹ Jak z těchto ustanovení vyplývá, pro úmluvy upravující lidskoprávní tematiku platí v rámci slovenského právního řádu dvojitý systém, a to s ohledem na termín, kdy došlo k jejich vyhlášení. S ohledem na skutečnost, že EÚLP nabyla díky oznámení Ministerstva zahraničních věcí Slovenské republiky č. 79/1994 Zb. účinnosti před nabytím účinnosti ústavního zákona, který do Ústavy SR zakotvil článek 154c, platí pro ni režim tohoto článku, tedy je součástí právního řádu a vzhledem k většímu rozsahu práv a svobod, které chrání má také přednost před zákonem.³⁸⁰

Podobně jako v případě českého ústavního pořádku, nalezneme pro tuto práci klíčová ustanovení také v Listině základních práv a svobod, tedy ústavním zákoně č. 23/1991 Zb., ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „Listina SR“) která obdobně jako v případě Ústavy SR ve svém článku 2 stanoví, že *„Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, ratifikované a vyhlásené Českou a Slovenskou Federatívnou Republikou,*

³⁷⁷ Ústava Slovenskej republiky. Online. Slov-lex.sk. 2023. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1992/460/>. [cit. 2024-05-24].

³⁷⁸ Tamtéž

³⁷⁹ Tamtéž

³⁸⁰ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 162 a 163.

sú na jej území všeobecne záväznú a majú prednosť pred zákonom.³⁸¹ V tomto právnom predpise nalezne však ďalšie pro túto prácu kľúčové ustanovenie, a to ustanovenie týkajúce sa ochrany súkromia, komunikácie a ďalších hodnôt, ktoré obdobne upravujú ochranu práv zakotvených v článku 8 Úmluvy. V súlade s článkom 10 odst. 2 Listiny SR sú v prípade každého jednotlivca chránené jeho práva na ochranu pred neoprávneným zásahom do jeho súkromného a rodinného života. Co sa týka ochrany údajov, ktoré sú o osobe shromažďované, ktoré súvisia s ochranou jeho súkromia a súčasne neodmysliteľne patria k monitorovaniu zamestnancov, sú tieto chránené v rámci slovenského právneho rádu v súlade s článkom 10 odst. 3 Listiny SR. Ochrana obyvčích je potom upravená v článku 12 tohto právneho predpisu.³⁸² Za samostatnú zmienku stojí ochrana listovního tajemstva a ďalších písomností a záznamov, ktoré je venované samostatnému ustanoveniu článku 13 Listiny SR, ktoré zakotvuje „*Nikto nesmie porušiť listové tajemstvo ani tajemstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasielaných poštou alebo iným spôsobom, s výnimkou prípadov a spôsobom, ktoré ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajemstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.*“³⁸³ Jak z tohoto ustanovenia vyplýva, na ústavnej úrovni v rámci slovenského právneho rádu je obdobne jako u Listiny ČR výslovné upravená jako ochrana listovního tajemstva, tak také ochrana informácií sdělovaných telefonem nebo jiným komunikačním prostředkem, což je v praxi nutné promítnout též do úpravy monitoringu zamestnanců, jejich telefonních hovorů, popř. emailové komunikace.

Na zákonné úrovni nalezne pro oblast monitoringu zamestnanců obecnou úpravu upravenou jak v zákoně č. 40/1964 Zb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „občanský zákoník SR“),³⁸⁴ tak i v zákoně č. 311/2001 Zb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce SR“).³⁸⁵

V soulade s ustanovením § 11 občanského zákoníku SR má každá fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti, života, zdraví, občanské cti, lidské důstojnosti, ale také soukromí,

³⁸¹ *Ústavný zákon, ktorým sa uvádza LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.* Online. Slov-lex.sk. 1991. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/23/>. [cit. 2024-05-24].

³⁸² KADLECOVÁ, Kamila. *Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti.* Plzeň, 2016. Diplomová práce. Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni. Dostupné z: https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/23933/1/DP_Kadlecova_Kamila.pdf

³⁸³ *Ústavný zákon, ktorým sa uvádza LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.* Online. Slov-lex.sk. 1991. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/23/>. [cit. 2024-05-24].

³⁸⁴ *Občiansky zákoník.* Online. Slov-lex.sk. 2024. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>. [cit. 2024-05-24].

³⁸⁵ *Zákoník práce.* Online. Epi.sk. 2024. Dostupné z: <https://www.epi.sk/zz/2001-311/>. [cit. 2024-05-24].

jména a projevu osobní povahy.³⁸⁶ To se projevuje také v rámci ochrany soukromí zaměstnance, kdy v takových případech je nutné porovnávat toto právo s právy zaměstnavatele na ochranu vlastnictví, popř. s právem na podnikání.³⁸⁷

Jako lex generalis působí dále také zákon č. 18/2018 Zb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, který upravuje jako ochranu práv fyzických osob před neoprávněným zpracováním osobních údajů, dále práva a povinnosti, které je při tomto zpracování nutné dodržovat a postavení a působnost Úřadu na ochranu osobních údajů Slovenskej republiky.

Klíčová zákonná ustanovení související se sledováním činnosti zaměstnanců však nalezneme přímo v zákoníku práce SR, který nejprve ve svém článku 11 obsahujícím základní zásady upravuje oprávnění zaměstnavatele shromažďovat jen takové osobní údaje, které souvisí s kvalifikací, profesními zkušenostmi a údaje, které mohou být významné z hlediska zaměstnancem vykonávané činnosti.³⁸⁸ Na tuto zásadu poté navazuje ustanovení § 13 zákoníku práce SR, které ve svém odstavci 4 stanoví *„Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“*³⁸⁹ Jak z tohoto ustanovení vyplývá, tato právní úprava se nevztahuje pouze na pracovní místo zaměstnance, ale výslovně též na společné prostory zaměstnavatele. Také vývoj moderních technologií toto ustanovení reflektuje daleko více než předchozí zmiňovaná ustanovení, když hovoří např. o elektronické poště odesílané z pracovní elektronické adresy. Také slovenská úprava opravňuje provést kontrolu činnosti zaměstnance, nicméně tato kontrola a její parametry musí být předem projednány s odborovou organizací a musí být zaměstnanci oznámena předem.³⁹⁰ V neposlední

³⁸⁶ *Občiansky zákonník*. Online. Slov-lex.sk. 2024. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>. [cit. 2024-05-24].

³⁸⁷ Tamtéž

³⁸⁸ *Zákoník práce*. Online. Epi.sk. 2024. Dostupné z: <https://www.epi.sk/zz/2001-311/>. [cit. 2024-05-24].

³⁸⁹ Tamtéž

³⁹⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká)*. Teoretik. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2. str. 31.

řadě z tohoto ustanovené vyplývá, že tuto kontrolu musí provádět přímo zaměstnavatel, tedy dle odborné literatury není přípustné, aby samotnou kontrolu prováděla třetí strana.³⁹¹ Zásah do těchto práv je tako možný pouze ze strany zaměstnavatele, ze závažných důvodů a pouze po předchozím informování zaměstnance.³⁹²

Pokud se podíváme na judikaturu Ústavního soudu Slovenské republiky, je důležité v souvislosti s tématem této práce zmínit zejména nálezn ve věci sp. zn. I. ÚS 117/07, ve kterém se Ústavní soud Slovenské republiky zabýval možnostmi, za kterých je možné provést zásah do shora uvedených práv a definoval základní zásady, které je nutné při jakémkoli zásahu dodržovat. „*Ústavný súd jasne sformuloval, vychádzajúc pritom z doktríny štrasburských orgánov, že pri každom zásahu do súkromia fyzickej osoby je potrebné skúmať jeho legalitu, legitimitu a proporcionalitu. Preto v rámci legality zásahu sa skúma, či k nemu došlo v súlade s platnými právnymi predpismi, pričom sa prihliada aj na to, či právny predpis bol verejne publikovaný, a teda dostupný, a či jeho následky boli predvídateľné. Legalita zásahu do súkromia znamená, že štát môže zasiahnuť do práva na súkromie len vtedy, ak takýto zásah pripúšťa a právna norma ho upravuje dostatočne jasne na to, aby bol za stanovených podmienok predvídateľný.*“³⁹³ Co se týká legitimacy, ta spočívá dle Ústavního soudu Slovenské republiky v tom, že do práva na soukromí lze zasáhnout pouze, pokud je to v zájmu státu z důvodu ochrany národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, předcházení nepokojů a zločinnosti, v zájmu společnosti z důvodu ochrany zdraví a morálky, zabezpečení hospodářského blahobytu země a v zájmu jednotlivců z důvodu ochrany jejich práv a svobod.

Proporcionalitu poté slovenský Ústavní soud vykládá jako situaci, kdy legitimního cíle nelze dosáhnout mírnějšími prostředky.³⁹⁴

Jak je z tohoto patrné, nejen právní úprava, ale v praxi také judikatura Ústavního soudu Slovenské republiky vychází z pravidel nastavených v rámci EÚLP a judikatury Evropského soudu pro lidská práva a snaží se co nejvíce udržet v rámci tohoto mezinárodního rámce s tím,

³⁹¹ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká). Teoretik*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2.

³⁹² PRÍBELSKÝ, Patrik; LIŠIAK, Peter a ČERNÁKOVÁ, Jana. *Ochrana súkromia na pracovisku z pohľadu ústavného práva. Slovenské monografie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-476-3. str. 35.

³⁹³ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká). Teoretik*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2. str. 46 až 48.

³⁹⁴ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká). Teoretik*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2. str. 47 a 48.

že si v něm nastavují národní specifika, která vznikla jako reakce na dosavadní fungování vztahu zaměstnance a zaměstnavatele.

4.4. Komparace právních úprav

V předchozích podkapitolách bylo pojednáno o tom, jak je otázka monitoringu zaměstnanců upravena na vnitrostátní úrovni v rámci České republiky a Slovenské republiky s tím, že byla současně zdůrazněna též role EÚLP a judikatury Evropského soudu pro lidská práva, které hrají významnou roli při nastavování vnitrostátních pravidel tak, aby byl zachován jednotný evropský standard v této oblasti.

Pro zachování systematiky se nejprve v rámci komparace podíváme na úpravu postavení Úmluvy v obou právních řádech. Jak je již na první pohled patrné, přestože Úmluva byla přijata ještě před rozpadem federace de facto oběma státy, současná úprava jejího postavení v rámci českého a slovenského právního řádu není totožná. V rámci českého právního řádu je Úmluva zejména díky tzv. konkurznímu nálezu součástí ústavního pořádku, stojí tedy nad zákony, a tudíž i zákonná právní úprava by měla být v souladu s Úmluvou. V rámci slovenského právního řádu je kategorie mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách výslovně zmíněna v textu Ústavy s tím, že dle jejího aktuálního znění je třeba rozlišit smlouvy, které byly ratifikovány a vyhlášeny před a po přijetí ústavního zákona č. 90/2001 Z. z., tedy tzv. euronovely. Jelikož Úmluva byla ratifikována a vyhlášena ještě za období federace s účinky následně i pro Slovenskou republiku, platí pro ni, že se uplatní za situace, kdy zabezpečuje větší rozsah ústavních práv a svobod než zákon.³⁹⁵ Není tedy výslovně součástí ústavního pořádku, nicméně stejně jako v případě českého právního řádu má přednost před zákonem.

Naopak shodu obou právních řádů lze spatřovat v právní úpravě katalogu základních práv a svobod. Přestože obě Listiny základních práv a svobod České republiky i Slovenské republiky upravují obecné právo na ochranu soukromí a rodinného života, což se uplatní i v případě ochrany zaměstnanců, díky historické totožnosti těchto dvou dokumentů také shodně upravují též ochranu telefonních hovorů, listovního tajemství a informací předávaných podobným způsobem.

³⁹⁵ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 162 a 163.

Naopak jako odlišná se následně jeví zákonná úprava, přestože z hlediska systematiky existuje v obou případech právní úprava ochrany soukromí zakotvená v občanském zákoníku ČR i SR jako *lex generalis* vůči právní úpravě zakotvené v zákoníku práce ČR i SR. Český zákoník práce je v rámci shora zmiňovaného ustanovení § 316 postaven na principu, že zaměstnanec nesmí používat svěřené pracovní a výrobní prostředky k jinému účelu než k výkonu závislé práce, pokud mu není ze strany zaměstnavatele sdělen opak a následně na tuto povinnost navazuje úprava kontroly jejího dodržování, která se může projevit ve formě monitoringu zaměstnanců. Současně zákonná úprava obsahuje podmínky pro možný zásah do soukromí zaměstnance v případě, kdy ze závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele lze sledování zaměstnanců považovat za souladné s právní úpravou. Jak lze z tohoto ustanovení dovodit, český zákonodárce se držel v mantinelech stanovených článkem 8 Úmluvy, kdy, přestože je zaručeno obecně právo na soukromí a ochranu korespondence, právní úprava zakotvuje na zákonné úrovni pravidla, za kterých lze do tohoto práva zasáhnout.

V případě slovenské právní úpravy se tato spíše zaměřuje na situace, kdy obecně upravuje zákaz zasahování do soukromí zaměstnanců, avšak bez závažných důvodů a bez současného informování takového zaměstnance o tomto monitorování. Současně slovenský právní řád do systému monitoringu zaměstnanců zapojuje též odborové organizace, které je nutné informovat a projednat s nimi případný systém provádění kontrol a monitoringu zaměstnanců. Toto v rámci českého zákoníku práce nenajdeme.

Jak je také z výše zmíněné judikatury patrné, existuje v obou právních řádech systém soudní ochrany před porušením zákonem stanovených pravidel ze strany jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele při výkonu závislé činnosti a jejím monitoringu a je pak na posouzení konkrétního případu, zda se soud přikloní k argumentaci jedné nebo druhé strany.

S ohledem na postavení Úmluvy v obou právních řádech je však nutné konstatovat, že přestože se zákonná úprava ochrany zaměstnanců před neoprávněnými zásahy do jejich soukromí ze strany zaměstnavatelů v jistých ohledech liší, stále základní rámeček představuje článek 8 EÚLP a jeho výklad prostřednictvím judikatury ESLP, který mají soudy povinnost při svém rozhodování zohlednit.

5. Monitoring zaměstnanců v době koronavirové krize

V souvislosti s vývojem světové situace od roku 2019, resp. 2020, kdy se celá společnost a také zaměstnanci a zaměstnavatelé museli přizpůsobit zpřísněným podmínkám činnosti v souvislosti s preventivními opatřeními proti šíření nemoci COVID-19, se na tomto místě jeví jako vhodné představit též výzvy, kterým zaměstnanci a zaměstnavatelé v souvislosti s monitoringem pracovní činnosti čelili právě v tomto období. Zejména technologické změny, které byly vyvolány nutností rychle reagovat na měnící se podmínky výkonu závislé práce z domovů a na dálku změnilo též faktické fungování kontroly zaměstnanců ze strany zaměstnavatele.³⁹⁶

Změn, se kterými se museli zaměstnanci i zaměstnavatelé potýkat, byla celá řada. Někteří zaměstnavatelé, kteří se do počátku pandemie velmi bránili zavedení práce na dálku, tzv. home office, byli nuceni z důvodu přijetí protiepidemiologických opatření a snahy zachovat fungování jejich činnosti tento způsob práce nastavit jako základní model, a to i přestože do té doby home office fungoval jako určitá forma benefitu.³⁹⁷

Se zavedením tohoto způsobu výkonu závislé práce však vznikla celá řada změn týkající se monitoringu činnosti zaměstnanců, kteří již nemohli být klasicky kontrolováni svým nadřízeným na pracovišti. Stále v tomto případě však platila pravidla týkající se ochrany soukromí zaměstnanců. V českém právním prostředí se tak jedním z klíčových ustanovení stalo ustanovení § 300 zákoníku práce ČR, které ve svém odstavci 3 stanoví „*Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.*“³⁹⁸ V této souvislosti pak vedoucí měli a stále mají povinnost řídit a kontrolovat práci svých podřízených zaměstnanců a posuzovat jejich výkonnost a výsledky práce.³⁹⁹ V době pandemie sice platila pravidla popsaná výše v souvislosti s § 316 zákoníku práce ČR týkající se monitoringu zaměstnanců a rámcová úprava práce na dálku, ale bylo třeba zejména otázky týkající se práce na dálku revidovat.⁴⁰⁰ V této souvislosti byla přijata novela zákoníku práce ČR

³⁹⁶ Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 13-14, str. 490-497.

³⁹⁷ Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office. *Práce a mzda*. 2021, roč. 2021, č. 6, str. 41.

³⁹⁸ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Online. *Zákony pro lidi.cz*. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-07-11].

³⁹⁹ Viz § 302 zákoníku práce

⁴⁰⁰ Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 22, str. 776-781.

upravující práci na dálku mimo jiné i ve světle evropské právní úpravy.⁴⁰¹ Nově tak v současnosti zákoník práce ČR upravuje práci na dálku ve svém § 317 následovně:

„§ 317

Práce na dálku

(1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

(3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

(4) Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí, že

a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,

⁴⁰¹ Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>. [cit. 2024-07-11].

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,

c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.⁴⁰²

Jak je z tohoto ustanovení patrné, neplatí pro práci na dálku odlišná úprava od ustanovení § 316 stejně, jako neplatí odlišná úprava např. v případě vstupu do místa výkonu práce za účelem provedení kontroly výkonu činnosti v souladu s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴⁰³ Mezi další často skloňované prostředky monitorování zaměstnanců během pandemie COVID-19 bylo zmiňováno například nahrávání online jednání, kterých měl zaměstnanec ale povinnost se účastnit, zjišťování polohy svěřeného notebooku za účelem ověření místa výkonu práce na dálku, průběžné snímání obrazovky, popř. nainstalování kamery snímající domácí pracoviště zaměstnance, a to vše za účelem kontroly využívání svěřených pracovních prostředků a kontroly plnění úkolů.⁴⁰⁴ Může též ale i v současnosti docházet např. v souvislosti s vysláním zaměstnance na pracovní cestu k monitoringu služebního vozidla prostřednictvím GPS nebo k blokování přístupu na některé servery ze služebního počítače apod.

V souvislosti s pandemií COVID-19 vznikla na úrovni Rady Evropy také řada doporučení týkajících se ochrany osobních údajů nejen v souvislosti s povinným testováním na přítomnost viru, ale také v souvislosti s monitorováním osob, včetně zaměstnanců. Jedním z nejvýznamnějších dokumentů je Výzva vládám k dodržování lidských práv, demokracie a právního státu v době krize,⁴⁰⁵ která obsahuje řadu doporučení, mimo jiné souvisejících též s aplikací článku 8 Úmluvy. Tato výzva tak např. zdůrazňuje, že jakákoli opatření států přijatá během pandemie musí šetřit práva chráněná mimo jiné právě v článku 8 Úmluvy s tím, že jejich omezení je možné, ale pouze v případě sledování přiměřeného a legitimního cíle, kterým však může být i ochrana zdraví.⁴⁰⁶ Také Evropský sbor pro ochranu osobních údajů

⁴⁰² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-07-11].

⁴⁰³ Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 2023, č. 4, str. 141-147.

⁴⁰⁴ Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 13-14, str. 490-497.

⁴⁰⁵ Výzva vládám k dodržování lidských práv, demokracie a právního státu v době krize COVID-19. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 2020, č. 9, str. III.

⁴⁰⁶ *Respecting democracy, rule of law and human rights in the framework of the COVID-19 sanitary crisis*. Online. Council of Europe. 2020. Dostupné z: <https://rm.coe.int/sg-inf-2020-11-respecting-democracy-rule-of-law-and-human-rights-in-th/16809e1f40>. [cit. 2024-07-11].

vyjádřil své stanovisko v souvislosti s opatřeními přijatými během pandemie, kdy mimo jiné upozornil na oblast sběru lokalizačních dat, což se může mimo jiné vztahovat též na lokalizaci zaměstnance s tím, že v této souvislosti musí být respektována kromě vnitrostátních předpisů též směrnice o soukromí a elektronických komunikacích (ePrivacy směrnice). V zásadě mohou údaje o poloze používat pouze provozovatelé sítě, pokud jsou anonymizovány nebo se souhlasem jednotlivců. Článek 15 směrnice o soukromí a elektronických komunikacích však umožňuje členským státům zavést legislativní opatření na ochranu veřejné bezpečnosti. Taková výjimečná právní úprava je možná pouze tehdy, představuje-li nezbytné, vhodné a přiměřené opatření v demokratické společnosti. Tato opatření musí být v souladu s Listinou základních práv EU a EÚLP. Navíc podléhá soudní kontrole Soudního dvora EU a ESLP a měla být přísně omezena na dobu trvání mimořádné události.⁴⁰⁷

Když se tedy na nejrůznější opatření plynoucí z pandemie COVID-19 pro zaměstnance a zaměstnavatele podíváme z pohledu článku 8 EÚLP, pokud existuje zákonná úprava případného omezení práv na soukromí, ať už z pohledu monitoringu činnosti zaměstnance nebo z pohledu jiných omezujících opatření platících pro celou společnost, a tato úprava je legitimní, proporcionální a je omluvitelná v tomto případě zřejmě cílem zajistit ochranu veřejného zdraví, pak lze takovou úpravu považovat za souladnou s Úmluvou a jedinec je povinen takové omezení, samozřejmě na nezbytně dlouhou dobu, strpět.

⁴⁰⁷ *Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak*. Online. European Data Protection Board. 2020. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_statement_2020_processingpersonaldataandcovid-19_en.pdf. [cit. 2024-07-11].

6. Základní pravidla monitoringu zaměstnanců z pohledu státu a zaměstnavatele

Na základě shora uvedeného budou v této kapitole shrnuta základní pravidla, která v souvislosti s monitoringem zaměstnanců platí jak pro stát z pohledu zákonodárné moci i vnitrostátních soudů, které případné spory zaměstnanců se zaměstnavateli primárně rozhodují, tak z pohledu zaměstnavatelů samotných. Cílem je, aby do budoucna všechny tyto entity mohly svým jednáním přispívat k dodržování článku 8 Úmluvy a k zamezení nezákonnému zásahu do práv jednotlivce na ochranu soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence. V této souvislosti je však nutné zmínit, že i stát za určitých okolností může vystupovat v pozici zaměstnavatele a je tedy nutné, aby dodržoval v takovém případě i pravidla stanovená pro zaměstnavatele obecně.

Nejprve se zaměříme na pravidla platící pro zákonodárnou moc. Ta v rámci své činnosti prostřednictvím přijímání nových, popř. novelizace stávajících vnitrostátních právních předpisů musí stanovit taková pravidla, která se v rámci právního rámce stanoveného Úmluvou, který např. v českém právním prostředí formou zákonné právní úpravy nelze překročit, zajistí dostatečnou ochranu výše uvedených práv pro každého. K tomuto mimo jiné slouží systém Hodnocení dopadů regulace, jako obligatorní součást podkladů zpracovávaných v rámci legislativního procesu.⁴⁰⁸ Jak bylo naznačeno na české a slovenské právní úpravě, podoba vnitrostátních pravidel může být různorodá, nicméně primárním cílem by mělo být nastavení rovnováhy mezi ochranou práv jak zaměstnanců na ochranu soukromí obecně, tak zaměstnavatele na ochranu jeho majetku.

Jak je uvedeno v článku 8 odst. 2 EÚLP, případné výjimky z porušení práv zakotvených v článku 8 odst. 2 EÚLP musí být stanoveny zákonem, což jak bylo výše uvedeno, nemusí být právní úpravou pouze zákonnou, ale i pomocí jiných právních nosičů s obecnou platností a obecnou závazností.⁴⁰⁹

Nestačí však pouze nastavit pravidla tak, aby existovala rovnováha mezi výše zmíněnými právy. Dalším úkolem zákonodárce je současně zakotvit pravidla týkající se možnosti využití účinných právních prostředků nápravy pro případ, kdy jsou práva zakotvená jak ve vnitrostátní právní úpravě, tak i v Úmluvě porušena. Pokud k zajištění systému takovéto obrany jednotlivce prostřednictvím účinných opravných prostředků na vnitrostátní úrovni nedojde, mohlo

⁴⁰⁸ *Ria.vlada.cz*. Online. Vláda.gov.cz. 2024. Dostupné z: <https://ria.vlada.cz/>. [cit. 2024-07-11].

⁴⁰⁹ Viz výše zmíněná podmínka legality

by to znamenat případnou odpovědnost státu za porušení jeho povinnosti stanovené v článku 13 EÚLP.⁴¹⁰

Co se týká soudní moci, tato má v souvislosti s pravidly týkajícími se monitoringu zaměstnanců hned několik úkolů. V souvislosti se závazností Úmluvy na vnitrostátní úrovni jsou soudy povinny při svém rozhodování nejen posuzovat daný případ též z pohledu tohoto evropského katalogu lidských práv a základních svobod, ale také ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva jako orgánu odpovědného za plnění závazků z Úmluvy a jejích protokolů vyplývajících.⁴¹¹

Dalším obecným krokem zpravidla vrcholných vnitrostátních soudů je pak posuzovat soulad dané vnitrostátní právní úpravy s Úmluvou a v případě pochybností tuto právní úpravu zrušit, popř. podat návrh na její zrušení relevantnímu orgánu.⁴¹² Současně je však nezbytné, aby soud posoudil také srozumitelnost vnitrostátní právní úpravy, od které se může odvíjet případné legitimní očekávání jednotlivce, že jeho soukromí bude za daných okolností chráněno či nikoli.⁴¹³

Postup soudu by dále měl spočívat nejen v posuzování daného případu z hlediska vnitrostátního práva, ale též v aplikaci postupu dle článku 8 EÚLP, tedy v posouzení, zda se daná situace týká některého z práv chráněných odstavcem 1, zda došlo k zásahu ze strany státního orgánu, zda je tento zásah v souladu s právem, zda je tento zásah legitimní a zda je nezbytný v demokratické společnosti.⁴¹⁴ Současně je však nutné, aby soudy svou judikaturu také přizpůsobovaly vývoji moderních technologií tak, jak to činí též Evropský soud pro lidská práva a tím přispívaly k vývoji judikatury též oblastech nových způsobů monitorování zaměstnanců.⁴¹⁵

V neposlední řadě je také nutné upozornit na to, že z pohledu Evropského soudu pro lidská práva může být stát odpovědný za případné porušení práv zakotvených v článku 8 EÚLP jak v případě porušení ze strany veřejnoprávního subjektu, kdy v takové situaci odpovídá

⁴¹⁰ *Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.* Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-209>. [cit. 2024-07-11].

⁴¹¹ Viz čl. 19 EÚLP

⁴¹² Např. *Návrh na zrušení zákona.* Online. Gov.cz. 2024. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/navrh-na-zruseni-zakona-S9054>. [cit. 2024-07-11].

⁴¹³ Viz např. případ Lopéz Ribalda a ostatní proti Španělsku.

⁴¹⁴ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 866.

⁴¹⁵ BRATZA, Nicolas a kol. *Human Rights Challenges in the Digital Age: Judicial Perspective.* Council of Europe Publishing, 2020. ISBN 978-92-871-8998-1. str. 183.

za porušení závazku nezasahovat do těchto práv, ke kterému se jako Vysoká smluvní strana zavázal, ale i v případě porušení ze strany soukromoprávního subjektu, kdy může odpovídat za nezajištění existence účinných opravných prostředků proti takovému zásahu.⁴¹⁶

Co se týká zaměstnavatelů, pro ty je nezbytné v případě, kdy se rozhodnou přistoupit k monitorování svých zaměstnanců, dodržovat zejména pravidla, která Evropský soud pro lidská práva shrnul ve svém rozhodnutí ve věci *Bărbulescu* proti Rumunsku. Nejprve je nezbytné, aby zaměstnavatel v případě, kdy chce k monitorování přistoupit, příslušného zaměstnance o tomto kroku předem informoval. Současně by mu měl sdělit, v jakém časovém i věcném rozsahu bude monitoring probíhat, jakým způsobem, jakými prostředky, včetně např. umístění kamer, a za jakým účelem. Dále by měly být zaměstnanci sděleny informace týkající se osob, které k získaným informacím budou mít přístup. V ideálním případě by tato informace měla být zaměstnanci sdělena písemně s tím, že zaměstnanec své informování potvrdí svým podpisem.⁴¹⁷

Dalším krokem pro zaměstnavatele by mělo být posouzení, zda je rozsah monitorování a tím i zásah do práva na soukromí zaměstnance přiměřený stanovenému cíli. Toto posouzení bude zpravidla záviset na důvodu, z jakého zaměstnavatel k monitoringu přistupuje, a na způsobu, jakým monitoring bude prováděn.⁴¹⁸

Opomenuto nemůže být ani to, zda zaměstnavatel má k navrhovanému monitoringu oprávněné důvody, např. v podobě podezření ze spáchání trestného činu,⁴¹⁹ nebo zda takový důvod neexistuje. V takovém případě by měl zaměstnavatel zvážit možné riziko, že takové sledování zaměstnanců může být považováno za rozporné s úpravou Úmluvy. V této souvislosti je také nezbytné posoudit, zda nelze využít méně invazivních prostředků zásahu do soukromí zaměstnanců, které by nemělo takovou intenzitu, že by případně mohlo zaměstnancům způsobit újmu na jejich právech. Lze například zvážit, zda není vhodnější plánované dlouhodobé sledování činnosti zaměstnance nahradit jednorázovou kontrolou za jeho přítomnosti přímo na pracovišti.⁴²⁰ Pokud k případným dopadům na soukromí jednotlivce monitorováním dojde,

⁴¹⁶ *Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře.* [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3. str. 881.

⁴¹⁷ *Monitoring zaměstnanců ve světle ochrany osobních údajů.* Online. Pierstone. 2017. Dostupné z: <https://pierstone.com/monitoring-zamestnancu-ve-svetle-ochrany-osobnich-udaju/>. [cit. 2024-07-09].

⁴¹⁸ Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. *Právní rozhledy.* 2022, roč. 2022, č. 13-14, str. 490-497.

⁴¹⁹ Viz např. případ *Köpke* proti Německu

⁴²⁰ Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. *Právní rozhledy.* 2022, roč. 2022, č. 13-14, str. 490-497.

měl by zaměstnavatel učinit vše pro to, aby tyto dopady byly co nejmenší, např. trvaly pouze nezbytně nutnou dobu.⁴²¹

V neposlední řadě je také zaměstnavatel povinen zajistit přiměřená opatření a adekvátní záruky toho, že soukromí zaměstnance bude chráněno v co největší míře a bude tak docházet k šetření zaměstnancových práv.

Všechna výše uvedená pravidla mohou být samozřejmě ze strany zaměstnavatele upravena v rámci vnitřních předpisů jím přijatých, vždy je ale vhodnější dostatečně podrobně písemně zaměstnance s jeho právy a povinnostmi seznámit tak, aby v případě budoucího sporu bylo zřejmé, zda jej zaměstnavatel o možnosti zaměstnance sledovat seznámil a byl tak řádně informován o této skutečnosti. Samostatnou oblast poté může představovat řešení případných větší zásahů do práv prostřednictvím orgánů činných v trestním řízení, resp. obdobných orgánů v různých právních řádech, např. za situace, kdy dojde k odcizení služebního automobilu nebo mobilního telefonu se zabudovaným GPS systémem.

Jak ze shora uvedeného vyplývá, jak vnitrostátní orgány, tak i zaměstnavatelé samotní mají v případě monitoringu svých zaměstnanců řadu úkolů, které je nejen pro ochranu práv zaměstnanců, ale i z důvodu nutnosti nastavení jasných pravidel sledování činnosti zaměstnanců, nutno splnit. Při posuzování souladu jednotlivých případů monitoringu zaměstnanců jak s vnitrostátní, tak i mezinárodněprávní úpravou však bude vždy záležet na konkrétních okolnostech daného případu a na rozsahu, v jakém bude monitoring zaměstnanců probíhat.

⁴²¹ *Monitoring zaměstnanců ve světle ochrany osobních údajů*. Online. Pierstone. 2017. Dostupné z: <https://pierstone.com/monitoring-zamestnancu-ve-svetle-ochrany-osobnich-udaju/>. [cit. 2024-07-11].

Závěr

Monitoring zaměstnanců a pravidla týkající se ochrany práv zaměstnanců v této souvislosti jsou v rámci norem mezinárodního a vnitrostátního práva upraveny na nejrůznějších úrovních. Z pohledu mezinárodního práva lze právní úpravu, která dopadá na oblast monitoringu zaměstnanců, nalézt v řadě dokumentů, ať již právně závazných nebo pouze doporučujícího charakteru. Systémy upravující práva i povinnosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů v oblasti monitoringu zaměstnanců lze pro větší přehlednost rozdělit na mechanismy univerzální a regionální.

V rámci univerzálních mechanismů bylo v této rigorózní práci na úvod pojednáno o Všeobecné deklaraci lidských práv, jako o právně nezávazném dokumentu, který svým významem neodmyslitelně patří mezi klíčové dokumenty ochrany lidských práv a díky svému článku 12 zakotvujícímu ochranu soukromého života, rodiny, domova, korespondence, cti a pověsti lze aplikovat též na oblast monitoringu zaměstnanců. Mezi další univerzální a tentokrát již právně závazné dokumenty, které na oblast sledování činnosti zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů také dopadají, jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Tyto dva pakty nejen dopadají na téma této rigorózní práce z pohledu zakotvení ochrany soukromí jednotlivce, ale současně druhý jmenovaný stanoví pravidla související s výkonem práce, která se projeví také v rámci vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. V rámci univerzálních mechanismů poté nemohla zůstat nezmíněna ani role Mezinárodní organizace práce a jejího Kodexu ochrany osobních údajů zaměstnanců, který upravuje pravidla nakládání s osobními údaji zaměstnanců za účelem mimo jiné ochrany jejich soukromí.

Mechanismy mezinárodního práva s regionální působností představují druhou kategorii právní úpravy, která s ohledem na téma této práce reprezentuje klíčovou oblast. Přestože do této kategorie spadá též Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, byly v další části této práce nejprve představeny ostatní prameny, které se k tématu monitoringu zaměstnanců vztahují s tím, že s ohledem na detailnější analýzu Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod byla této věnována samostatná kapitola. Jedním ze zmíněných regionálních pramenů je Evropská sociální charta, dokument, který mimo jiné upravuje právo na spravedlivé pracovní podmínky. V souvislosti s regionální úpravou nemohla být opomenuta ani Úmluva o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat, známá také jako Úmluva č. 108,

kteřá představuje první mezinárodní dokument týkající se práva na ochranu osobních údajů, což je oblast, která je v rámci monitoringu zaměstnanců jednou z klíčových.

V rámci regionální úpravy nelze v souvislosti s předmětem této práce nezmínit ani pro evropský kontinent specifický právní systém v podobě práva Evropské unie. Řada norem přijatých zejména v podobě nařízení, která jsou přímo aplikovatelná ve vnitrostátních právních řádech členských států, nebo v podobě směrnic, které jsou pro členské státy primárně závazné co do účelu právní úpravy, představuje klíčovou právní úpravu pro aplikační praxi v rámci jednotlivých právních řádů ve většině zemí, které jsou současně smluvní stranou Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Z pohledu monitoringu zaměstnanců představuje v rámci primárního unijního práva klíčový dokument Listina základních práv EU. Tato kodifikace základních práv kromě jiného výslovně, obdobně jako v případě EÚLP, upravuje právo každého jednotlivce na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace. Současně také zakotvuje právo každého na ochranu osobních údajů. Toto právo pak můžeme nalézt též ve Smlouvě o fungování EU. Klíčovým právním předpisem unijního práva v oblasti ochrany osobních údajů, který se aplikuje také na oblast monitoringu zaměstnanců, je tzv. nařízení GDPR, které zakotvuje jednotnou právní úpravu v oblasti ochrany osobních údajů. V případě monitoringu zaměstnanců musí zaměstnavatelé působící v členských státech EU dodržovat veškeré zásady, na kterých je toto nařízení postaveno, tedy pravidla zákonnosti, transparentnosti, účelového omezení, korektnosti, omezení uložení, minimalizace údajů, přesnosti, integrity a důvěrnosti a v neposlední řadě odpovědnosti.⁴²² Zejména je pak důležité zdůraznit, že otázka zpracování osobních údajů, které zaměstnavatel v rámci monitoringu zaměstnanců získá, je zejména postavena jak na výslovném souhlasu zaměstnance s takovým zpracováním, ale také na oprávněném zájmu správce těchto údajů. Na úrovni Evropské unie však v oblasti ochrany osobních údajů nenalezneme pouze právní předpisy, které se této oblasti týkají, ale také řada institucí svými doporučeními nebo pokyny do systému ochrany osobních údajů zasahují, ať již se jedná o Evropskou komisi nebo například Evropský sbor pro ochranu osobních údajů.

Pro tuto rigorózní práci zásadním dokumentem je však Úmluva o ochraně základních práv a svobod, které je věnována samostatná kapitola této práce. Přestože upravuje řadu práv jednotlivců, klíčové ustanovení z pohledu monitoringu zaměstnanců a stanovení jeho pravidel

⁴²² FEJFÁREK, Petr. *Ochrana osobních údajů v personalistice*. Brno, 2020. Diplomová práce. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/ue9kj/Fejfarek_Petr__430_755_-_Diplomova_prace.pdf

představuje článek 8. Tento článek ve svých dvou odstavcích, jak zakotvuje právo každého na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence, tak současně upravuje podmínky, za kterých je možné do těchto práv zasáhnout. Z pohledu současného vývoje moderních technologií, které mohou být ze strany zaměstnavatelů v rámci sledování zaměstnanců využity, bylo důležité v rámci této části rigorózní práce zdůraznit, že poměrně dlouhý čas uplynul od přijetí EÚLP, přesto však díky její obecnosti je možné jednotlivé pojmy, jako je právě soukromý život, rodinný život, obydlí a korespondence vykládat ve světle současné společnosti a jejího technologického vývoje. Například v případě ochrany obydlí článek 8 EÚLP dopadá i na sídla právnických osob, jejich pobočky nebo jiné obchodní prostory.⁴²³ V případě korespondence ve světle současného rozvoje sociálních sítí, umělé inteligence a různých prostředků komunikace již Úmluva zdaleka nedopadá pouze na listovní korespondenci nebo telefonní hovory. Právě v tomto vývoji z pohledu mezinárodního práva hraje významnou roli Evropský soud pro lidská práva prostřednictvím své judikatury.

EÚLP však pouze nezakotvuje pravidla týkající se ochrany práv jednotlivce, která lze aplikovat v případě monitoringu zaměstnanců, ale právě druhý odstavec předmětného ustanovení článku 8 EÚLP upravuje podmínky, za kterých může být do těchto práv zasaženo, aniž by došlo k porušení Úmluvy. V následující části této práce proto byly detailně rozebrány jednotlivé podmínky, od zásahu orgánu státu, po splnění zásady legality, tedy souladu takového zásahu se zákonem, kterým však nemusí být pouze zákon tak, jak jej známe z českého právního řádu, ale i pravidla upravená v jiné formě obecně závazného předpisu. Dalšími podmínkami jsou nezbytnost takového zásahu v demokratické společnosti a jeho legitimita, kterou lze spatřovat v nezbytnosti takového zásahu v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.⁴²⁴

Jak již bylo predestřeno výše, v případě výkladu EÚLP a její aplikace na oblast monitoringu zaměstnanců představuje zcela zásadní roli zejména judikatura Evropského soudu pro lidská práva. Z tohoto důvodu bylo dalším krokem v rámci této práce zaměřeni se na klíčové případy, které v souvislosti s monitorováním zaměstnanců EÚLP v minulosti posuzoval. Za tímto účelem došlo k rozdělení případů do čtyř základních kategorií, a to monitorování telefonních hovorů zaměstnanců, analýza způsobů užívání pracovního počítače a emailové komunikace

⁴²³ Rozsudek ESLP ze dne 16. dubna 2002, ve věci Société Colas Est a další proti Francii, stížnost č. 37971/97. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%2237971/97%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-60431%22%5D%7D>

⁴²⁴ Viz čl. 8 odst. 2 EÚLP

ze strany zaměstnance, sledování zaměstnanců prostřednictvím kamer a užití GPS ke sledování osob. V každé z těchto kategorií lze nalézt případ, který je z pohledu dosavadní judikatury klíčový, ať již se jedná o případ Halford proti Spojenému království, kde ESLP mimo jiné zdůraznil roli předchozího upozornění zaměstnance a jeho vliv na přiměřené očekávání ochrany soukromí, nebo případ Copland proti Spojenému království, kde mimo jiné ESLP připomněl povinnost zákonodárce stanovit jasná a dostupná pravidla upravující využívání internetu na pracovišti.

S ohledem na téma monitoringu zaměstnanců lze však za klíčový označit zejména judikát ESLP ve věci Bărbulescu proti Rumunsku, ve kterém Evropský soud pro lidská práva stanovil jasná pravidla, která v případě monitoringu musí zaměstnavatel dodržovat, resp. vnitrostátní soudy v rámci řízení před nimi vedenými posuzovat. Jde zejména o informační povinnost, posuzování rozsahu monitorování, legitimacy, proporcionality, celkový dopad této činnosti na zaměstnance a záruky průběhu monitorování. Stranou však samozřejmě nezůstává ani případ Libert proti Francii, kdy soud zasáhl proti taktice zaměstnance označit všechna data ve svém pracovním počítači jako „osobní data“ s tím, že tak zamezí jejich monitoringu ze strany zaměstnavatele.

Samostatnou kapitolu pak tvořily případy týkající se sledování činnosti zaměstnanců pomocí kamerových systémů, které představují také zásah do práv jednotlivce. V této práci zmíněným případem byl také případ Köpke proti Německu nebo Lópéz Ribalda a ostatní proti Španělsku, kdy v obou případech se jednalo o sledování zaměstnanců obchodu z důvodu podezření z páčání trestné činnosti. V souvislosti se sledováním akademických pracovníků na půdě univerzity byl zmíněn případ Antović a Mirković proti Černé Hoře. V oblasti GPS bohužel rozsáhlá judikatura v oblasti monitoringu zaměstnanců není, proto byl zmíněn alespoň případ Ben Faiza proti Francii, který lze na základě analogie v oblasti sledování osoby částečně přenést i na oblast monitoringu zaměstnanců.

Monitoring zaměstnanců nalézá svou právní úpravu nejen v oblasti mezinárodního, potažmo evropského práva, ale další neméně významnou vrstvou je i vrstva vnitrostátního právního řádu. Pro představení příkladu, jak se může Úmluva a jí stanovená pravidla promítnout na vnitrostátní úrovni, byla další část věnována jak postavení Úmluvy, tak zejména pravidel monitoringu zaměstnanců v českém a slovenském právním řádu s tím, že na základě jejich komparace následně došlo ke zjištění, že v obou právních řádech má Úmluva a její jednotlivá ustanovení přednost před zákonem s tím, že v rámci českého právního řádu je v souvislosti

s judikaturou Ústavního soudu ČR součástí ústavního pořádku. Naopak na Slovensku platí pravidlo, že se použije v případě, kdy zabezpečuje větší rozsah ústavních práv a svobod než zákon. Úprava v Listině základních práv a svobod České republiky i Slovenské republiky je i s ohledem na společný historický vývoj obou právních řádů obdobná. Co se týká konkrétních zákonných ustanovení vztahujících se na monitoring zaměstnanců, přestože v obou právních řádech existuje úprava *lex generalis* v podobě ustanovení občanských zákoníků, speciální právní úprava cílí na odlišné oblasti monitoringu zaměstnanců. V české právní úpravě je zejména upraven zákaz zaměstnancům používat svěřené pracovní a výrobní prostředky k jiným účelům než k výkonu závislé práce a možná kontrola takového užívání těchto prostředků ze strany zaměstnavatele. Samostatné ustanovení pak upravuje možnost sledování zaměstnanců z důvodu plynoucího ze zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele. Naopak zákonná úprava v rámci slovenského právního řádu se týká zejména nutnosti informovat zaměstnance předem o možném monitoringu jejich činnosti a zapojení odborů do systému provádění kontrol. Na základě výše uvedeného lze nicméně konstatovat, že právní úprava v obou právních řádech, přestože se do určité míry liší, stále splňuje požadavky, kladené na ni ze strany Úmluvy a judikatury ESLP.

Aby bylo ještě více možné zakomponovat téma této práce do vývoje posledních let, bylo v další části pojednáno o situaci monitoringu zaměstnanců v období, kdy značná část z nich tam, kde to umožňovaly podmínky práce, pracovala na home office, tedy v období pandemie COVID-19. Na základě analýzy české právní úpravy v oblasti práce na dálku, bylo poukázáno na to, že s ohledem na nastalou situaci bylo nezbytné nejen z pohledu zaměstnavatele zachovat chod dané společnosti, nicméně současně bylo nezbytné využívat nejrůznější způsoby, jak zaměstnance v rámci práce na dálku sledovat tak, aby nedocházelo z jejich strany k porušování práv vyplývajících pro ně nejen ze zákonné právní úpravy, ale také z pracovněprávního vztahu. V této souvislosti byla i na úrovni Rady Evropy vydána doporučení vztahující se nejen na systém povinného testování zaměstnanců a tím zasahování do jejich soukromého života, ale také v souvislosti s monitorováním zaměstnanců v případě legitimního cíle, kterým byla ochrana zdraví, a to v souladu s článkem 8 Úmluvy.

Na základě shora uvedených zjištění pak mohlo dojít k naplnění cíle této rigorózní práce, a to nastínění přehledu základních pravidel, které státy při vytváření vnitrostátních pravidel monitoringu zaměstnanců, stejně jako v rámci rozhodování vnitrostátních soudů musí dodržovat a současně sestavení přehledu pravidel, která musí být dodržována ze strany zaměstnavatele.

Co se týká povinností státu, je nezbytné zaměřit se zejména na dvě oblasti, kterými jsou zákonodárná a soudní moc. V rámci přijímání nové legislativy je nezbytné zohlednit limity stanovené Úmluvou, které není možné v rámci vnitrostátní právní úpravy, v případě české a slovenské právní úpravy na zákonné úrovni, překročit. K tomuto mimo jiné slouží systém Hodnocení dopadů regulace, jako obligatorní součást podkladů zpracovávaných v rámci legislativního procesu. Současně musí být ze strany zákonodárce zohledněno, že případné výjimky ze zákazu zásahu do práv zakotvených v článku 8 Úmluvy musí být zakotveny zákonem, resp. obdobným obecně závazným předpisem. Dalším požadavkem, kladeným ze strany Úmluvy a judikatury ESLP na zákonodárce jednotlivých států, je povinnost zakotvit současně pravidla týkající se využití účinných právních prostředků nápravy v případě, kdy dojde k porušení Úmluvy.

Také soudní moc musí v rámci své činnosti, a to nejen při rozhodování sporů týkajících se monitoringu zaměstnanců, dodržovat specifická pravidla, vyplývající ze shora popsáných ustanovení a judikatury. V první řadě jsou povinny při svém rozhodování zohledňovat nejen samotnou Úmluvu a její jednotlivá ustanovení, ale také judikaturu Evropského soudu pro lidská práva, který postupně tato ustanovení vykládá ve světle jak aktuálního vývoje společnosti, tak i rozvoje nejrůznějších technologií. Dalším úkolem je povinnost vrcholných soudů posuzovat vnitrostátní právní úpravu, kterou na případ aplikují, v souladu s Úmluvou a v případě rozporu právní úpravu zrušit, popř. podat návrh na její zrušení relevantnímu orgánu. Nesmí být ze strany soudů opomenuta ani otázka srozumitelnosti dané úpravy, jejíž absence může vést až k porušení legitimního očekávání jednotlivce. V praxi by tak měl soud posuzovat daný případ z pohledu vnitrostátního práva i z pohledu pravidel zakotvených v případě monitoringu zaměstnanců v článku 8 EÚLP a od něj se odvíjející judikatuře Evropského soudu pro lidská práva.

Pro zaměstnavatele z Úmluvy a judikatury ESLP vyplynula pro případy monitoringu jejich zaměstnanců také řada důležitých podmínek, které musí být dodrženy. První a klíčovou je informování zaměstnance o plánovaném monitorování jeho činnosti předem, a to včetně sdělení informace o časovém, prostorovém a věcném rozsahu tohoto monitoringu, o osobách, které budou mít k získaným informacím přístup a o účelu daného monitorování. Samozřejmě v ideálním případě by k takovému informování mělo dojít písemně a zaměstnanec by měl své seznámení s těmito podmínkami potvrdit svým podpisem. Dále je nutné ze strany zaměstnavatele posoudit, zda daný monitoring je přiměřený cíli, kterého se tímto postupem má dosáhnout a zda důvody, které ho k tomuto vedou jsou oprávněné.

Zaměstnavatel by měl současně v rámci dané situace posoudit, zda neexistují jiné způsoby, jak požadovaného cíle dosáhnout a současně nezasáhnout do práv zaměstnanců, popř. takový zásah minimalizovat. V případě, že tomu tak nebude a nebude možné nalézt jiný způsob ověření plnění povinností zaměstnance ze strany zaměstnavatele, musí být zásah do jeho práv nastaven tak, aby jeho práva byla chráněna v co největší míře.

Jak ze shora uvedeného vyplývá, bude vždy záležet na konkrétních okolnostech daného případu, zda bude monitoring v dané konkrétní situaci vhodným, přiměřeným a legitimním prostředkem, pomocí kterého zaměstnavatel bude posuzovat chování svých zaměstnanců. Současně bude záležet na nastavení pravidel v rámci jednotlivých vnitrostátních právních řádů, jak moc budou vnitrostátní předpisy specifikovat pravidla nastavená Úmluvou a judikaturou Evropského soudu pro lidská práva. Vždy je však třeba mít na paměti, že základní hodnoty, které musí být za každou cenu chráněny, jsou v případě monitoringu zaměstnanců kromě jiného zejména soukromý a rodinný život, obydlí a korespondence. Přestože v řadě případů budou proti sobě stát na jedné straně ochrana soukromí zaměstnance a na druhé straně ochrana majetku zaměstnavatele, při dodržování výše uvedených pravidel jak ze strany soudů, tak zejména ze strany zaměstnavatelů lze snížit počet případů, v rámci kterých bude konstatováno porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod související s monitoringem zaměstnanců.

Seznam zkratk

EÚLP, Úmluva	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
Ústava ČR	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Listina ČR	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů
Ústava SR	ústavní zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky, ve znění pozdějších předpisů
Listina SR	ústavní zákon č. 23/1991 Zb., ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník ČR	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce ČR	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník SR	zákon č. 40/1964 Zb., občianský zákonník, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce SR	zákon č. 311/2001 Zb., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká). Teoretik*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2.

BOŘÍK, Jiří; ČEPÁK, Jiří a ŠAFRA, Jiří. *Příručka pro zaměstnance: CRP-GDPR 2018*. V Praze: Zdeněk Šustr, 2018. ISBN 978-80-905464-3-1.

BRATZA, Nicolas a kol. *Human Rights Challenges in the Digital Age: Judicial Perspective*. Council of Europe Publishing, 2020. ISBN 978-92-871-8998-1.

Citlivé údaje zaměstnanců nejen v době covidové. *Právní rádce*. 2021, roč. 2021, č. 4, str. 40- 42.

ČEPELKA, Čestmír a ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní právo veřejné*. 2. vydání. *Academia iuris (C.H. Beck)*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-721-7.

Čtení e-mailové pošty zaměstnavatelem a ochrana soukromí. *Bulletin advokacie*. 2004, roč. 2004, č. 10, str. 48.

DANDOVÁ, Eva; JOUZA, Ladislav; SEDLÁKOVÁ, Eva; DANĚK, Antonín; BIČÁKOVÁ, Olga et al. *GDPR, Zákoník práce. 100 otázek a odpovědí*. Český Těšín: Poradce, [2019]. ISBN 978-80-7365-426-9.

DORSSEMONT, Filip a kol. *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. Bloomsbury Publishing, 2014. ISBN 978-18-4946-338-6.

Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Velké komentáře. [Praha]: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-365-3.

FISCHEROVÁ, Eliška. Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 2019, č. 10, str. 351-358.

GOMIEN, Donna. *Stručná rukojeť Evropské úmluvy o lidských právech*. Praha: Rada Evropy, 1993. ISBN 80-7066-805-9.

HANSSON, Sven Ove a PALM, Elin. *The Ethics of Workplace Privacy*. Presses Interuniversitaires Européennes, 2005. ISBN 90-5201-293-8.

HEŘMANOVÁ, Martina a HOLUB, Lukáš. GDPR v praxi. Aneb Téměř rok zkušeností napříč regionem. *Právní rádce*. 2019, roč. 2019, č. 4, str. 42-44.

HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika: judikatura a řízení před Evropským soudem pro lidská práva: text je sestaven a uspořádán podle stavu k 1.4.2003*. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-417-x.

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. *Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

JANEČKOVÁ, Eva a BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2016. ISBN 978-80-7552-145-3.

JANEČKOVÁ, Eva. *GDPR: řešení problémů v praxi obcí. Právo pro praxi*. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-247-2925-1.

Judikatura ÚS – Ochrana soukromí v tzv. době internetové. *Soudní rozhledy*. 2019, roč. 2019, č. 6, str. 182.

KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. *Komentátor*. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.

KRATOCHVÍL, Jan. *Lidská práva v praxi obecných soudů. Teoretik*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-441-1.

KÜHN, Zdeněk. *Listina základních práv a svobod: velký komentář. Komentátor*. Praha: Leges, 2022. ISBN 978-80-7502-609-5.

López Ribalda a ostatní proti Španělsku: Sledování zaměstnanců kamerami. *Bulletin lidských práv*. 2019, roč. 2019, č. 10, str. 24-26.

MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-587-3.

MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1.

NONNEMANN, František. Je načase začít diskutovat o GDPR 2.0? *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 1, str. 23.

NONNEMANN, František. Ochrana osobních údajů jako součást širší regulace využití dat. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 2021, č. 11, str. 400-404.

NOP, Michal. Změny v právní úpravě osobních údajů po vystoupení Spojeného království z EU a vztah k unijní úpravě. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 2021, č. 19, str. 669.

Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 22, str. 776-781.

ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu*. Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016. ISBN 978-80-8795-645-8.

Ochrana osobních údajů na pracovišti: [příručka pro zaměstnance]. [Brno]: Pro Úřad pro ochranu osobních údajů vydala Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6819-3.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. *Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

PRÍBELSKÝ, Patrik; LIŠIAK, Peter a ČERNÁKOVÁ, Jana. *Ochrana súkromia na pracovisku z pohľadu ústavného práva. Slovenské monografie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-476-3.

Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 2023, č. 4, str. 141-147.

REPÍK, Bohumil. Audiovizuální sledování osob mimo soukromé prostory ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva. *Trestněprávní revue*. 2003, roč. 2003, č. 12, str. 349.

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office. *Práce a mzda*. 2021, roč. 2021, č. 6, str. 41.

Surfování v pracovní době. *Revue pro právo a technologie*. 2012, roč. 2012, č. 6, str. 44.

SYCHENKO, Elena a CHERNYAEVA, Daria. The Impact of the ECHR on Employee's Privacy Protection. *Italian Labour Law e-Journal*. 2019, roč. 2019, č. 2, str. 171-188.

ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 4. doplněné vydání. *Beckova skripta*. V Praze: C.H. Beck, 2024. ISBN 978-80-7400-961-7.

ŠTURMA, Pavel a FAIX, Martin (ed.). *Lidskoprávní dimenze mezinárodního práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014. ISBN 978-80-87975-17-6.

ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. *Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2019-. ISBN 978-80-7598-656-6.

TOMÁŠEK, Michal, TÝČ, Vladimír, MALENOVSKÝ, Jiří. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-53-3.

ÚOOÚ: Návrh změn v oblasti zpracování biometrických údajů zaměstnanců. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 2019, č. 17, str. II-III.

VAN DER SLOOT, Bart. Privacy as Personality Right: Why the ECtHR's Focus on Ulterior Interests Might Prove Indispensable in the Age of "Big Data. *Utrecht Journal of International and European Law*. 2015, roč. 2015, č. 31, str. 25-50.

VAN DIJK, P. *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. 2. vydání. Kluwer, 1990. ISBN 90-6544-319-3.

VIDRNA, Jan a KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer: právní aspekty monitoringu zaměstnanců. Beckova edice ABC*. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-453-7.

Vybrané aspekty ochrany soukromí zaměstnance podle zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 2019, č. 10, str. 351.

Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 2022, č. 13-14, str. 490-497.

Výzva vládám k dodržování lidských práv, demokracie a právního státu v době krize COVID-19. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 2020, č. 9, str. III.

WAGNEROVÁ, Eliška. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. *Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

46 Member States. Online. Council of Europe. 2024. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/portal/46-members-states>. [cit. 2024-06-30].

62617/00 - Copland proti Velké Británii. Online. Digital Commons. 2017. Dostupné z: https://ietjudikatura.law.muni.cz/wiki/62617/00_-_Copland_proti_Velk%C3%A9_Brit%C3%A1nii. [cit. 2024-08-16].

Anotace rozsudku ze dne 12. ledna 2016 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku. Online. Eslp.justice.cz. 2016.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/E4B1FC16DDD0D102C12580050055C855/\\$file/Barbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/E4B1FC16DDD0D102C12580050055C855/$file/Barbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&)

Anotace rozsudku ze dne 4. října 2016 ve věci č. 75581/13 – Travaš proti Chorvatsku. Online. Eslp.justice.cz. 2016. Dostupné

z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/EC8903D77EAC9C90C12580FB005B7872/\\$file/Trava%C5%A1%20proti%20Chorvatsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/EC8903D77EAC9C90C12580FB005B7872/$file/Trava%C5%A1%20proti%20Chorvatsku_annotace.pdf?open&)

Anotace rozsudku ze dne 5. září 2017 ve věci č. 61496/08 – Bărbulescu proti Rumunsku. Online. Eslp.justice.cz. 2017.

Dostupné z: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/\\$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4C37F9ACAFF53B7AC125822E004D8EFF/$file/B%C4%83rbulescu%20proti%20Rumunsku_annotace.pdf?open&)

Anotace rozhodnutí ze dne 28. listopadu 2017 ve věci č. 70838/13 – Antović a Mirković proti Černé hoře. Online. Eslp.justice.cz. 2017. Dostupné z:

http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/4198F250F75793A2C125829D0041CAB6

[/\\$file/Antovi%C4%87%20a%20Mirkovi%C4%87%20proti%20%C4%8Cern%C3%A9%20ho%C5%99e_annotace.pdf?open&](#)

Anotace rozsudku ze dne 22. února 2018 ve věci č. 588/13 – Libert proti Francii. Online.

Eslp.justice.cz. 2018. Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/\\$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/C205670A67991197C12583280034F66D/$file/Libert%20proti%20Francii_annotace.pdf?open&)

Anotace rozhodnutí ze dne 17. října 2019 ve věcech č. 1874/13 a 8567/13 – López Ribalda a ostatní proti Španělsku. Online. Eslp.justice.cz. 2019. Dostupné z:

[http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/F29E196759B7F82BC1258545004F83B5/\\$file/L%C3%B3pez%20Ribalda%20a%20ostatn%C3%AD%20proti%20%C5%A0pan%C4%9Blsku_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/F29E196759B7F82BC1258545004F83B5/$file/L%C3%B3pez%20Ribalda%20a%20ostatn%C3%AD%20proti%20%C5%A0pan%C4%9Blsku_annotace.pdf?open&)

Bărbulescu v Romania and workplace privacy: is the Grand Chamber's judgment a reason to celebrate? Online. Strasbourg Observers. 2017. Dostupné

z: <https://strasbourghobservers.com/2017/10/19/barbulescu-v-romania-and-workplace-privacy-is-the-grand-chambers-judgment-a-reason-to-celebrate/>. [cit. 2023-08-21].

Ben Faiza v France: Use of Cell Site Location Information by Police Is Acceptable Interference with Right to Privacy. Online. Heinonline. 2019. Dostupné

z: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/edpl5&div=21&id=&page=>. [cit. 2023-11-15].

Co nového GDPR přináší. Online. Ministerstvo vnitra ČR. 2018. Dostupné

z: <https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/co-noveho-gdpr-prinasi.aspx>. [cit. 2023-05-10].

Collection and Monitoring of Employees' Communications may Violate Right to Privacy.

Online. Human Rights Law Center. 2007. Dostupné z: <https://www.hrlc.org.au/human-rights-case-summaries/copland-v-united-kingdom-2007-echr-6261700-3-april-2007>. [cit. 2024-08-16].

Control of employees' Internet use at work - Czech Law in the context of ECHR's Bărbulescu judgement. Online. Lexology. 2016. Dostupné

z: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=54591157-5933-4add-8cb5-97dba5889cfa>. [cit. 2024-03-01].

Copland v UK: how not to monitor your employees' communications. Online. Thomson

Reuters Practical Law. 2007. Dostupné z: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-369-8081?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-369-8081?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true). [cit. 2024-08-16].

Covert Monitoring of Employees and the Right to Privacy under Article 8 ECHR: Can these two be reconciled? Online. Arthur Cox. 2019. Dostupné

z: <https://www.arthurcox.com/knowledge/covert-monitoring-of-employees-and-the-right-to-privacy-under-article-8-echr-can-these-two-be-reconciled/>. [cit. 2023-09-12].

Covert surveillance and privacy at work: Important new case-law. Online. Weightmans. 2018. Dostupné z: <https://www.weightmans.com/insights/covert-surveillance-and-privacy-at-work-important-new-case-law/>. [cit. 2023-09-12].

ČEJKOVÁ, Michaela. *Evropský soud pro lidská práva – postavení a role na poli ochrany osobnosti vč. Rozboru judikatury a jeho vliv na tuzemskou judikaturu.* Praha, 2018. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/105033/120321239.pdf?sequence=1>

DOLEŽÍLEK, Viktor. *Ochrana podoby a soukromí podle nového občanského zákoníku.* Olomouc, 2014. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. Dostupné z: <https://theses.cz/id/z2fee6/>

DVOŘÁKOVÁ, Iveta. *Právní aspekty monitoringu zaměstnanců.* Znojmo, 2018. Bakalářská práce. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s. r. o. Dostupné z: <https://theses.cz/id/rm324p/25133420>.

ESLP: Zaměstnavatel nemůže sledovat soukromé zprávy z práce. Online. Česká justice. 2017. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2017/09/eslp-zamestnavatel-nemuze-sledovat-soukrome-zpravy-prace/>. [cit. 2023-09-12].

European Data Protection Laws & Freedom of Expression and Information. Online. University of Cambridge. 2023. Dostupné z: <https://www.civil.law.cam.ac.uk/projects/european-data-protection-laws-freedom-expression-and-information>. [cit. 2023-07-14].

European Social Charter (ETS No. 035). Online. Council of Europe. 2023. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=035>. [cit. 2023-02-24].

FEJFÁREK, Petr. *Ochrana osobních údajů v personalistice.* Brno, 2020. Diplomová práce. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/ue9kj/Fejfarek_Petr__430_755_-_Diplomova_prace.pdf

GDPR revize 2024: Jak to dopadne? Online. GDPR. 2024. Dostupné z: <https://www.gdpr.cz/ceka-nas-v-roce-2024-revize-gdpr>. [cit. 2024-06-02].

GPS. Online. Zkratky.cz. 2021. Dostupné z: <https://www.zkratky.cz/GPS/25527>. [cit. 2023-11-15].

HALFORDOVÁ proti SPOJENÉMU KRÁLOVSTVU. Online. Hudoc.echr.coe.int. 1997. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-100356&filename=CASE%20OF%20HALFORD%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%5BSlovakian%20Translation%5D%20by%20the%20Information%20Office%20of%20the%20COE%20in%20Bratislava.pdf>. [cit. 2024-07-11].

Information Note on the Court's case-law 134 - Köpke v. Germany. Online. European Court of Human Rights. 2010. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22002-782%22%5D%7D>. [cit. 2023-09-12].

Information Note on the Court's case-law 233 - López Ribalda and Others v. Spain. Online. European Court of Human Rights. 2019. Dostupné z: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22002-12630%22%5D%7D>. [cit. 2023-10-21].

Internet: case law of European Court of Human Rights. Online. European Court of Human Rights. 2011. Dostupné z: <https://www.refworld.org/jurisprudence/caselawcomp/echr/2011/en/83905>. [cit. 2023-07-14].

KADLECOVÁ, Kamila. *Ochrana soukromí zaměstnanců na pracovišti*. Plzeň, 2016. Diplomová práce. Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni. Dostupné z: https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/23933/1/DP_Kadlecova_Kamila.pdf

Kdy si lze přečíst emaily bývalého zaměstnance. Online. Ekonom. 2020. Dostupné z: <https://pravniciradce.ekonom.cz/c1-66771750-kdy-si-lze-precist-e-mail-y-byvaleho-zamestnance>. [cit. 2023-06-05].

Libert: The ECtHR on opening personal files stored on a professional computer. Online. KU Leuven. 2018. Dostupné z: <https://www.law.kuleuven.be/citip/blog/libert-the-ecthr-on-opening-personal-files-stored-on-a-professional-computer/>. [cit. 2023-09-12].

López Ribalda and Others v. Spain. Online. PJHLaw. 2023. Dostupné z: <https://pjhlaw.co.uk/2020/01/10/lopez-ribalda-and-others-v-spain/>. [cit. 2023-10-21].

LÓPEZ RIBALDA AND OTHERS V. SPAIN – COVERT SURVEILLANCE IN THE WORKPLACE: ATTENUATING THE PROTECTION OF PRIVACY FOR EMPLOYEES. Online. Strasbourg Observer. 2019. Dostupné z: <https://strasbourgobservers.com/2019/12/06/lopez-ribalda-and-others-v-spain-covert-surveillance-in-the-workplace-attenuating-the-protection-of-privacy-for-employees/>. [cit. 2023-10-21].

López Ribalda and Others v. Spain (European Court of Human Rights). Online. Law Euro. 2019. Dostupné z: <https://laweuro.com/?p=9614>. [cit. 2023-10-21].

Mezinárodní organizace práce. Online. Ministerstvo zahraničních věcí ČR. 2023. Dostupné z: https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html. [cit. 2023-01-16].

Monitoring činností zaměstnanců ze strany zaměstnavatele (2. část). Online. Epravo.cz. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/monitoring-cinnosti-zamestnancu-ze-strany-zamestnavatele-2-cast-109672.html?mail>. [cit. 2023-10-21].

Monitoring zaměstnanců ve světle ochrany osobních údajů. Online. Pierstone. 2017. Dostupné z: <https://pierstone.com/monitoring-zamestnancu-ve-svetle-ochrany-osobnich-udaju/>. [cit. 2024-07-09].

Monitoring zaměstnanců z pohledu GDPR. Online. PAM profi. 2019. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/monitoring-zamestnancu-z-pohledu-gdpr-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIoi3ehGYe2PAOOVy_8QsyUQ/. [cit. 2023-06-01].

Návrh na zrušení zákona. Online. Gov.cz. 2024. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/navrh-na-zruseni-zakona-S9054>. [cit. 2024-07-11].

NEŠPŮREK, Robert a OTEVŘEL, Richard. *Privacy Flash 9/2017: Nové rozhodnutí ESLP: monitoring komunikace zaměstnanců jako porušení práva na soukromý a rodinný život? Evoluce, nikoliv revoluce.* Online. Právní prostor. 2017. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nove-rozhodnuti-eslp-monitoring-komunikace-zamestnancu-jako-poruseni-prava-na-soukromy-a-rodinny-zivot-evoluce-nikoliv-revoluce>. [cit. 2023-09-12].

New technologies. Online. European Court of Human Rights. 2023. Dostupné z: https://prd-echr.coe.int/documents/d/echr/fs_new_technologies_eng. [cit. 2024-08-16].

Několik poznámek k monitoringu zaměstnanců. Online. Epravo.cz. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-poznamek-k-monitoringu-zamestnancu-106512.html>. [cit. 2023-08-19].

Ochrana osobních údajů. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2023. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/pravni-ramec/ochrana-osobnich-udaju>. [cit. 2023-03-05].

Opinion 2/2017 on data processing at work - wp29. Online. European Commission. 2017. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en>. [cit. 2023-06-05].

ORDELTOVÁ, Tereza. *Svoboda projevu v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva: Rozsudek v případě Radio Twist, a. s. proti Slovensku.* Brno, 2015/2016. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/mr7q8/Diplomova_prace_Tereza_Ordeltova.pdf

Our member states. Online. Council of Europe. 2024. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/about-us/our-member-states>. [cit. 2024-02-25].

Overview of the recent ECHR case-law related to data protection. Online. Council of Europe. 2019. Dostupné z: http://ejtn6r2.episerverhosting.com/PageFiles/17861/Overview_of_the_ECHR%20case_law_related_to_data_protection.pdf. [cit. 2023-07-14].

Personal data protection. Online. European Court of Human Rights. 2024. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_data_eng. [cit. 2024-07-12].

Pokyny 3/2019 ke zpracování osobních údajů prostřednictvím videotechniky. Online. European Data Protection Board. 2020. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video_cs. [cit. 2023-06-05].

Pracovní skupina podle článku 29. Online. European Data Protection Board. 2016. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/about-edpb/who-we-are/legacy-art-29-working-party_cs. [cit. 2024-06-02].

Praktický průvodce podmínkami přijatelnosti. Online. European Court of Human Rights. 2011. Dostupné z: <https://www.refworld.org/reference/manuals/echr/2011/en/84481> [cit. 2023-07-14].

Práva subjektu údajů. Online. Ministerstvo vnitra ČR. 2023. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/prava-subjektu-udaju.aspx>. [cit. 2023-05-10].

Privacy at work. Online. Information Technology Law. 2023. Dostupné z: <http://ictlaw.com/data-protection/privacy-at-work/>. [cit. 2023-09-12].

Private & Confidential: What impact will the decision of the Grand Chamber of the European Court of Human Rights in Bărbulescu v Romania have on the ability of employers to monitor employee communications? Online. BIRD & BIRD. 2023. Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/insights/2017/uk/what-impact-will-barbulescu-v-romania-have-on-monitoring-employee-communications>. [cit. 2023-08-19].

Protection of workers' personal data. Online. ILO. 1997. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. [cit. 2023-01-20].

Protecting the right to respect for private and family life under the European Convention on Human Right. Online. Council of Europe. 2012. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Roagna2012_EN. [cit. 2023-07-20].

Předsednictvo EDPB. Online. European Data Protection Board. 2022. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/about-edpb/who-we-are/european-data-protection-board_cs. [cit. 2023-06-05].

Příručka evropského práva v oblasti ochrany osobních údajů. Online. Agentura Evropské unie pro základní práva a Rada Evropy. 2021. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-coe-edps-2018-handbook-data-protection_cs.pdf. [cit. 2023-03-05].

Q & A Grand Chamber judgment in the case of Bărbulescu v. Romania (application no. 61496/08). Online. European Court of Human Rights. 2017. Dostupné

z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Press_Q_A_Barbulescu_ENG. [cit. 2023-09-12].

Ria.vlada.cz. Online. Vláda.gov.cz. 2024. Dostupné z: <https://ria.vlada.cz/>. [cit. 2024-07-11].

Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment. Online. Council of Europe. 2015. Dostupné z: <https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-on-the-processing-of-personal-data-in-the-context-of-empl/1680a43b68>. [cit. 2024-02-07].

Report on the General Data Protection Regulation. Online. European Commission. 2024. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/14054-Report-on-the-General-Data-Protection-Regulation_en. [cit. 2024-06-02].

Respecting democracy, rule of law and human rights in the framework of the COVID-19 sanitary crisis. Online. Council of Europe. 2020. Dostupné z: <https://rm.coe.int/sg-inf-2020-11-respecting-democracy-rule-of-law-and-human-rights-in-th/16809e1f40>. [cit. 2024-07-11].

Rozsudek ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12. Online. Heinonline. 2018. Dostupné z: https://ekonomickydenik.cz/wp-content/uploads/2019/12/ukazka-c-3_2018.pdf. [cit. 2023-11-15].

Skutečně mohou zaměstnavatelé bez omezení číst soukromé zprávy zaměstnanců? Online. Weinhold Legal. Dostupné z: https://www.weinholdlegal.com/wp-content/uploads/2020/02/Legal_Alert_Monitoring_Barbulescu_case_CZ.pdf. [cit. 2024-04-10].

Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Online. Epravo.cz. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>. [cit. 2023-08-19].

Sledování na pracovišti – López Ribalda a ostatní proti Španělsku. *Zpravodaj KVZ*. 2020, roč. 2020, č. 1, str. 6-9.

Surveillance at workplace. Online. European Court of Human Rights. 2022. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG. [cit. 2024-08-16].

Surveillance measures taken against an individual involved in drug trafficking before Law of 28 March 2014. Online. European Court of Human Rights. 2018. Dostupné z: <https://www.google.com/url?sa=j&url=https%3A%2F%2Fhudoc.echr.coe.int%2Fapp%2Fconversion%2Fpdf%2F%3Flibrary%3DECHR%26id%3D003-5999245-7685292%26filename%3DJudgment%2520Ben%2520Faiza%2520v.%2520France%2520->

%2520surveillance%2520measures%2520in%2520drug%2520trafficking%2520investigation.pdf&uct=1694676782&usg=Ww8SzGXpm7eKOIesnxqfg1fcDws.&opi=89978449&ved=2ahUKEwi_1Lqpg8GHAXWw7QIHHWPDIA8QwtwHKAB6BAgBEAE. [cit. 2023-11-15].

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Problematika rodin s dětmi ohrožených sociálním vyloučením*. Olomouc, 2012. Diplomová práce. Pedagogická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. Dostupné z: <https://theses.cz/id/n42148/1927521>

Sdělení Komise Evropskému parlamentu a Radě. Ochrana osobních údajů jakožto pilíř posílení postavení občanů a přístup EU k digitální transformaci – dva roky uplatňování obecného nařízení o ochraně údajů. Online. Eur-lex. 2020. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0264&from=EN>. [cit. 2023-06-01].

Schválené pokyny EDPB. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2022. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/cinnost/zahranici/evropsky-sbor-pro-ochranu-osobnich-udaju/pokyny-edpb/schvalene-pokyny>. [cit. 2023-06-05].

Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak. Online. European Data Protection Board. 2020. Dostupné z: https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_statement_2020_processing_personal_data_and_covid-19_en.pdf. [cit. 2024-07-11].

The Human Right to Privacy and Personal Data Protection: Local-to-Global Governance in the Digital Eraa automatizované zpracování osobních dat (ETS 108). Online. Law School Global League. 2016. Dostupné z: <https://lawschoolsgloballeague.com/wp-content/uploads/2024/01/human-rights-group-paper-2016.pdf>. [cit. 2023-03-02].

The establishment of the European Convention for the Protection of Human Rights. Online. CVCE.EU. 2023. Dostupné z: <https://www.cvce.eu/en/education/unit-content/-/unit/026961fe-0d57-4314-a40a-a4ac066a1801/e5143a50-1a43-4a26-8ffd-7a5aaa12ecf7>. [cit. 2023-07-10].

The Universal Declaration of Human Rights: An Archival Commentary. Online. International Council on Archives. 2018. Dostupné z: <https://www.ica.org/resource/the-universal-declaration-of-human-rights-an-archival-commentary/>. [cit. 2023-01-04].

Uplynulo 6 let od nabytí účinnosti GDPR. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2024. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/novinky/vse/uplynulo-6-let-od-nabyti-ucinnosti-gdpr>. [cit. 2024-06-07].

Vládní návrh, kterým se předkládá Parlamentu České republiky k vyslovení souhlasu s ratifikací Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat (ETS 108). Online. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. 1998-2002. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=741&ct1=0>. [cit. 2023-03-01].

Vnitrostátní soudy a způsoby argumentace judikaturou ESLP. Online. Ilaw.cas.cz. 2019. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2019/2/2.Petrov_163-181_2_2018.pdf. [cit. 2024-07-11].

VYHNÁNEK, Aleš. *Ochrana životního prostředí v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha, 2015. Diplomová práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/62224/DPTX_2013_1_11220_0_282295_0_142734.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Workers on Camera and López Ribalda vs Spain. The ECHR Reviews its Case-Law on Hidden Video Cameras at Work. Online. EU Law live. 2019. Dostupné z: <https://eulawlive.com/blog/2019/10/21/workers-on-camera-and-lopez-ribalda-vs-spain-the-echr-reviews-its-case-law-on-hidden-video-cameras-at-work/>. [cit. 2024-02-07].

Work-related rights. Online. European Court of Human Rights. 2024. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Work_ENG. [cit. 2024-07-11].

Základ evropské ochrany osobních údajů, Úmluva č. 108. Online. Úřad pro ochranu osobních údajů. 2023. Dostupné z: <https://uouu.gov.cz/cs/zaklad-evropske-ochrany-osobnich-udaju-umluva-c-108>. [cit. 2023-03-02].

Zpráva o základních právech 2020. Online. Agentura Evropské unie pro základní práva. 2020. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-fundamental-rights-report-2020-opinions_cs.pdf. [cit. 2023-03-05].

3. Seznam použitých právních předpisů

Convention européenne des droits de l'homme. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_FRA. [cit. 2023-07-20].

Evropská úmluva o lidských právech. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_CES. [cit. 2023-02-22].

Evropská sociální charta. Online. Ochránce. 2000. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ochrana_osob/Umluvy/Evropska_socialni_charta.pdf. [cit. 2023-02-24].

European Convention on Human Rights. Online. ECHR. 2021. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_ENG. [cit. 2023-07-20].

Listina základních práv Evropské unie. Online. Eur-lex. 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF>. [cit. 2023-03-05].

Mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech. Online. OSN. 2022. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>. [cit. 2023-01-10].

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Online. Vláda ČR. 2006. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politicky-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>. [cit. 2023-01-10].

Narizení 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/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Online. Eur-lex. 2016. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. [cit. 2023-03-05].

Občiansky zákonník. Online. Slov-lex.sk. 2024. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>. [cit. 2024-05-24].

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. [cit. 2024-02-09].

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Ústava České republiky* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2024. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>. [cit. 2024-02-09].

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2001-115>. [cit. 2023-03-01].

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-209>. [cit. 2023-07-14].

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Online. Eur-lex. 2018. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31995L0046>. [cit. 2023-03-05].

Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění). Online. Eur-lex. 2012. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0008.02/DOC_1&format=PDF. [cit. 2023-03-04].

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění). Online. Eur-lex. 2012. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>. [cit. 2023-03-05].

Statut Rady Evropy. Online. MZV. 1993. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/mzv/prilohy_zu/coe_strasbourg-content-shared-files-statut_rady_evropy.html. [cit. 2023-07-10].

Ústava Slovenskej republiky. Online. Slov-lex.sk. 2023. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1992/460/>. [cit. 2024-05-24].

Ústavný zákon, ktorým sa uvádza LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky. Online. Slov-lex.sk. 1991. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/23/>. [cit. 2024-05-24].

Všeobecná deklarácia ľudských práv. Online. OSN. 2016. Dostupné z: https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/05/UDHR_2016_CZ_web.pdf. [cit. 2023-01-04].

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-03-01].

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>. [cit. 2024-03-01].

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-110>. [cit. 2024-03-01].

Zákonník práce. Online. Epi.sk. 2024. Dostupné z: <https://www.epi.sk/zz/2001-311>. [cit. 2024-05-24].

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Online. Zákony pro lidi.cz. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>. [cit. 2024-07-11].

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 25. června 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-36-01>

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 15. listopadu 2006, sp. zn. I. ÚS 310/5. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=I-310-05>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo17712011>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.8.2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-747-2013>

Rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti ze dne 5. října 2010, ve věci Köpke proti Německu, stížnost č. 420/07. Dostupné z:

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22karin%20k%C3%B6pke%22\],%22itemid%22:\[%22001-101536%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22karin%20k%C3%B6pke%22],%22itemid%22:[%22001-101536%22]})

Rozsudek ESLP ze dne 13. července 1979, ve věci Marckx proti Belgickému království, stížnosti č. 6833/73. Dostupné z:

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22%C4%8D.%206833/74%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-57534%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22%C4%8D.%206833/74%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-57534%22]})

Rozsudek ESLP ze dne 2. srpna 1984, ve věci Malone proti Spojenému království, stížnost č. 8691/79. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-57533%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-57533%22]})

Rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992, ve věci Niemietz proti Německu, stížnosti č. 13710/88. Dostupné z: <http://spcp.prf.cuni.cz/judikat/es27-96.htm>

Rozsudek ESLP ze dne 25. června 1997, ve věci Halford proti Spojenému království, stížnost č. 20605/92. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:\[%2220605/92%22\],%22itemid%22:\[%22001-58039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61853#{%22fulltext%22:[%2220605/92%22],%22itemid%22:[%22001-58039%22]})

Rozsudek ESLP ze dne 16. dubna 2002, ve věci Société Colas Est a dal  i proti Francii, stížnost č. 37971/97. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%2237971/97%22\],%22itemid%22:\[%22001-60431%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2237971/97%22],%22itemid%22:[%22001-60431%22]})

Rozsudek ESLP ze dne 1. června 2004, ve věci Narinen proti Finsku, stížnost č. 45027/98. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-61798%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-61798%22]})

Rozsudek ESLP ze dne 3. dubna 2007, ve věci Copland proti Spojenému království, stížnost č. 62617/00. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:\[%22copland%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22fulltext%22:[%22copland%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

Rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 4. prosince 2008, ve věci S. a Marper proti Spojenému království, stížnost č. 30562/04. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-90051%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-90051%22]})

Rozsudek čtvrtého senátu ESLP ze dne 12. ledna 2016, ve věci B  rbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-159906%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-159906%22]})

Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 5. z  r   2017, ve věci B  rbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08. Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22itemid%22:[%22001-177082%22]})

Rozsudek ESLP ze dne 22. února 2018, ve věci Libert proti Francii, stížnost č. 588/13.
Dostupné z [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-181074%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-181074%22]})

Rozsudek ze dne 8. února 2018, ve věci Ben Faiza proti Francii, stížnost č. 31446/12.
Dostupné z: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-180657%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-180657%22]})

Rozsudek ze dne 17. října 2019, ve věci Lopéz Ribalda a ostatní proti Španělsku, stížnost č. 1874/13 a 8567/13. Dostupné z:
[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%221874/13%22\],%22itemid%22:\[%22001-197098%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%221874/13%22],%22itemid%22:[%22001-197098%22]})

Monitoring zaměstnanců ve světle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

Abstrakt

Tato práce má za cíl zmapovat problematiku monitoringu zaměstnanců, a to především z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a také judikatury Evropského soudu pro lidská práva, a to za účelem stanovení základních pravidel, která je nutné dodržovat jak ze strany zaměstnavatele provádějícího monitoring svých zaměstnanců, tak i ze strany státu, ať už jako zákonodárce, tak i představitele soudní moci na daném území, případně též z pozice zaměstnavatele. Za tímto účelem jsou nejprve představeny základní mezinárodněprávní mechanismy jak univerzálního, tak i regionálního charakteru, ale také pro evropský kontinent zásadní normy evropského práva, vztahující se k oblasti monitoringu zaměstnanců. Klíčová část této práce je pak věnována Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, zejména pak jejímu článku 8, který zakotvuje právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence, a na to navazující judikatuře Evropského soudu pro lidská práva, v rámci které byla stanovena zásadní pravidla pro aplikaci tohoto ustanovení v případech monitoringu zaměstnanců. Současně je poukázáno na vývoj výkladu jednotlivých pojmů, díky kterému lze shora uvedené ustanovení aplikovat i za současného rychlého vývoje moderních technologií a monitorovacích prostředků. S ohledem na to, že se rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva promítají také do vnitrostátní právní úpravy, je představena právní úprava monitoringu zaměstnanců v českém a slovenském právním řádu s tím, že následně je jejich komparací poukázáno na shodné a odlišné prvky, které vnitrostátní právní úprava v mezích Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod může obsahovat. S ohledem na pandemii COVID-19, která přinesla další pohled na ochranu práv zaměstnanců a zaměstnavatelů, není opomenuta ani otázka monitoringu zaměstnanců v průběhu tohoto období. V závěru práce jsou poté shrnuty získané poznatky o oblasti monitoringu zaměstnanců s tím, že je na jejich základě nastíněn přehled pravidel, která státy při vytváření vnitrostátních norem monitoringu zaměstnanců, stejně jako v rámci rozhodování vnitrostátních soudů, musí dodržovat a současně je zpracován také souhrn základních pravidel, která musí být při monitoringu zaměstnanců dodržována ze strany zaměstnavatele.

Klíčová slova: Monitoring zaměstnanců, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropský soud pro lidská práva

Employee Monitoring in the Light of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms

Abstract

The aim of this thesis is to map the issue of employee monitoring, in particular from the perspective of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms as well as the jurisprudence of the European Court of Human Rights, in order to establish the basic rules that must be observed both by the employer monitoring its employees and by the State, both as a legislator and as a representative of the judiciary in a given territory, or also from the position of the employer. To this end, the basic international law mechanisms of both universal and regional character are first introduced, as well as the European law norms fundamental for the European continent, relating to the field of employee monitoring. The key part of this thesis is devoted to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, in particular Article 8, which enshrines the right to respect for private and family life, home and correspondence, and the related jurisprudence of the European Court of Human Rights, which has laid down fundamental rules for the application of this provision in cases of employee monitoring. At the same time, the evolution of the interpretation of individual concepts is pointed out, which makes it possible to apply the above provision even in the current rapid development of modern technologies and monitoring means. In view of the fact that the decisions of the European Court of Human Rights are also reflected in national legislation, the legal regulation of employee monitoring in the Czech and Slovak legal systems is presented, followed by a comparison of their similarities and differences that national legislation may contain within the framework of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. With regard to the COVID-19 pandemic, which has brought another perspective on the protection of the rights of employees and employers, the issue of monitoring employees during this period is not omitted. The thesis then concludes by summarizing the knowledge gained in the area of employee monitoring, outlining the rules that States must follow in the development of national employee monitoring standards, as well as in the adjudication of national courts, while also providing a summary of the basic rules that must be followed by employers in monitoring employees.

Key words: Monitoring of employees, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, European Court of Human Rights