



TÉMA: Je možné monitorovať mobilný telefón a použiť kamerový systém v podniku?

Otázka:

„Chcem sa spýtať či môže zamestnávateľ monitorovať firemné mobilné telefóny, iné mobilné zariadenia?? Ak áno, akou formou, či je to v súlade s nejakým zákonom, resp. akou formou to môže urobiť.“

Odpoveď:

Je možné aby zamestnávateľ kontrolovať uvedené zariadenia, ktoré spomínate. Viažu sa však na to podmienky predovšetkým v zmysle §13 ods. 4 a § 13 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“).

V zmysle § 13 ods. 4 ZP: *„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 doručeníu 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“*

Z uvedeného vyplýva, že kontrola môže byť realizovaná avšak nie bezdôvodne. Vo Vašom prípade predpokladám, že sa jedná o dlhodobější zavádzaný proces. V danom prípade je hlavne dôležitá posledná veta. Celý mechanizmus – rozsah, spôsob, doba, doba trvania dokonca aj dôvod musia byť **PREROKOVANÉ** s odbormi. Všetci zamestnanci musia byť uzrejmění s danou zmenou.

Pri tom dbá sa tu na oprávnenosť návrhu – legitímne predložený dôvod zamestnávateľom (*Keby zamestnávateľ povedal, že nastavuje kamery preto, lebo na chodbách v noci straší, tak by mu to neprešlo*).

V prípade, ak sa zamestnanci domnievajú porušenia súkromia, aplikuje sa § 13 ods. 7 ZP:



„Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, **môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.**“ Predpokladajme, že dôvodnosť opatrení by v danom prípade posudzoval súd v prospech alebo neprospech zamestnávateľa.

Spracoval:

Mgr. Matúš Jarolín

Právnik OZ DLV