

„EVERY REGARD-V KAŽDÉM PŘÍPADĚ, není jen slib, ale i závazek vůči Vám“

Sledování firemních vozidel pomocí GPS

V rámci využití vozidla pro pracovní účely může být zaměstnavatel oprávněn z důvodu ochrany svého majetku či povahy činnosti umístit do vozidla lokační zařízení sledující jeho polohu. V případě, kdy má zaměstnanec možnost využít stejné vozidlo i pro soukromé účely, musí zde existovat možnost takové sledovací zařízení vypnout. Sledování by mělo být zaměřeno pouze na sledování polohy vozidla, a nikoliv na chování jeho řidiče, tedy například nezaznamenávat systematicky rychlost vozidla.

Stejně tak se nedoporučuje vybavovat jakýmkoliv sledovacími nositelnými zařízeními samotné zaměstnance, například z důvodu monitoringu jejich zdraví na pracovišti. V takovém případě by docházelo k systematickému zpracovávání citlivých údajů, které by však pravděpodobně nemohlo být podpořeno žádným ze zákonných důvodů.

1. Používání GPS navigace ve služebních vozidlech – právní důvody

Zaměstnavatel může zavést a používat GPS navigaci ve služebních (firemních) vozidlech při pracovních cestách zaměstnanců na základě ustanovení článku 3 písm. a) a c) přílohy nařízení vlády č. 168/2002 Sb.: U zaměstnance, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní právní předpis, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby

a) nepřekročil maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodiny; za dobu řízení se považuje i přerušení řízení na dobu kratší než 15 minut. Nejpozději po uplynutí maximální doby řízení musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut zařazených do doby řízení,

c) vedl v listinné formě nebo technickým zařízením denní evidenci o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek."

Tímto právním požadavkem na zaměstnavatele dopadá povinnost, vybrat si jeden ze dvou způsobů monitoringu doby řízení dopravního prostředku zaměstnance/řidiče (dále jen, řidič-referent"), kdy současně je povinností zaměstnavatele, zajistit i monitoring řádného čerpání bezpečnostních přestávek.

Poznámka 1):

Doba čerpání bezpečnostní přestávky řidičem-referentem v délce 30 minut se nepočítává do doby řízení vozidla.

Tzn. pokud řidič-referent zahájí pracovní cestu v 7 hodin ráno, tak bezpečnostní přestávku v délce 30 minut musí zahájit nejpozději v 11:30 hod. s trváním přestávky do 12:00 hodin. Zahájení další přestávky připadá na 16:30 hodin.

„EVERY REGARD-V KAŽDÉM PŘÍPADĚ, není jen slib, ale i závazek vůči Vám“

Pokud by při stejném začátku pracovní cesty (7:00 hod.) začal čerpat bezpečnostní přestávku v délce 30 minut už od 11:00 hodin do 11:30 hod., tak další bezpečnostní přestávku v délce 30 minut musí zahájit nejpozději v 16:00 hodin.

Vše shora uvedené lze nazvat (z pohledu nařízení GDPR) právními důvody pro monitorování dodržování maximální povolené doby řízení dopravního prostředku zaměstnancem pro potřeby zaměstnavatele (max. 4,5 hod.) a stejný právní důvod dopadá i monitoring čerpání bezpečnostních přestávek v průběhu řízení vozidla (30 minut nebo 2x 15 minut).

2. Je GPS ve služebních vozidlech narušováním soukromí zaměstnance?

Ustanovení § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce na problematiku monitorování pracovních cest nedopadá, protože speciální předpis pro provozování dopravy dopravními prostředky (nařízení vlády č. 168/2002 Sb.) ukládá zaměstnavatelům povinnost shora uvedené monitorování zajistit jedním ze dvou stanovených způsobů.

Text ustanovení § 316 odst. 2 ZP: „Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí (kontroluje OIP) zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování (kontroluje OIP), odposlechu (kontroluje OIP) a záznamu jeho telefonických hovorů (kontroluje OIP), kontrole elektronické pošty (kontroluje OIP) nebo kontrole listovních zásilek (kontroluje OIP) adresovaných zaměstnanci.“

Poznámka 2): Text před závorkami, (kontroluje OIP)" je předmětem kontroly inspektorů OIP

3. Nové právo OIP – kontrolovat a sankcionovat narušení soukromí zaměstnanců

Na základě zákona č. 206/2017 Sb., byl s účinností od 29. 7. 2017 změněn zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců nově upravuje § 24 a zákona č. 251/2005 Sb.

, Odst. 1: Právnická nebo podnikající fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku tím, že

- a) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce,*
- b) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle 316 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, nebo*
- c) v rozporu s 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.*

Odst. 2: Za přestupek podle odstavce 1 se uloží pokuta do

- a) 1.000.000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a) nebo c),
- b) 100.000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene b).“

„EVERY REGARD-V KAŽDÉM PŘÍPADĚ, není jen slib, ale i závazek vůči Vám“

Poznámka 3): Pro použití GPS navigace ve služebních vozidlech mají zaměstnavatelé právní důvod (článek 3 písm. a) a c) přílohy nařízení vlády č. 168/2002 Sb.) a proto nemohou být zaměstnavatelé sankcionováni na základě § 24 a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

4. Používání služebního vozidla zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance

316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

, Odst. 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.“

Poznámka 4): Zaměstnavatelé nesmí využívat GPS navigaci pro kontrolu zaměstnanců, zda nevyužívají služební vozidlo k soukromým účelům.

Odůvodnění: GPS navigace je používána ve vozidlech z důvodu dodržování/nepřekračování max. doby řízení vozidla a zjištění, zda řidiči-referenti řádně čerpají bezpečnostní přestávky.

Proto nelze právní důvody používání GPS navigace ve služebních vozidlech dále rozšiřovat.

5. Používání služebních vozidel manažery i pro soukromé používání

Je nutné důsledně rozlišovat povinné použití GPS pro potřeby pracovních cest a povinné používání GPS při soukromých cestách služebními vozidly. Upozornění se vztahuje především na manažery, kteří mohou používat služební vozidla i pro soukromé účely.

Zaměstnavatel nesmí po manažerech při soukromých jízdách vyžadovat používání GPS navigace.

Dodržování daňových předpisů zaměstnavatelem není dostatečným důvodem proto, aby zaměstnavatel trval na používání GPS navigace na soukromých cestách manažerů. Nelze využít ani formu souhlasu zaměstnance (manažera), že s používáním GPS při soukromých cestách souhlasí. Při analyzování oprávněného zájmu zaměstnavatele (dodržet daňové předpisy), ve vztahu k monitorování zaměstnance (řidiče) při soukromých cestách = argumenty zaměstnavatele neobstojí.

Poznámka 5): Zaměstnavatel se musí zdržet (oficiálního) monitorování dodržování dopravních předpisů řidičem (zaměstnancem, manažerem) v průběhu pracovní cesty služebním vozidlem. Kontrolou dodržování dopravních předpisů při provozu na dopravních komunikacích je pověřena (kontrolu zajišťuje) Policie ČR.

„EVERY REGARD-V KAŽDÉM PŘÍPADĚ, není jen slib, ale i závazek vůči Vám“

Závěr:

Zatímco odborníci na GDPR tvrdí, že v případě, kdy má zaměstnanec možnost využít stejné vozidlo i pro soukromé účely, musí existovat možnost takové sledovací zařízení vypnout, úřad tvrdí, že při soukromém využívání vozidla zaměstnavatelem zaměstnancem nezmizí oprávněný zájem zaměstnavatele chránit svůj majetek prostřednictvím GPS.

GPS musí jít vypnout, říkají odborníci

Co se týče využití firemního vozidla pro pracovní účely, není sporu, že zaměstnavatel je oprávněn z důvodu ochrany svého majetku či povahy činnosti umístit do vozidla lokační zařízení sledující jeho polohu. Neshody ovšem nastávají u situace, kdy může zaměstnanec využít vozidlo pro soukromé účely.

Například nezávislá konzultantka ochrany osobních dat a bezpečnosti IT Eva Škorníčková na svém webu píše: „V případě, kdy má zaměstnanec možnost využít stejné vozidlo i pro soukromé účely, musí zde existovat možnost takové sledovací zařízení vypnout. Sledování by mělo být zaměřeno pouze na sledování polohy vozidla, a nikoliv na chování jeho řidiče, tedy například nezaznamenávat systematicky rychlost vozidla.“

Stejný pohled na věc mají i další odborníci, včetně nás.

Tento názor ostatně sdílela ještě před účinností GDPR pracovní skupina WP29, což byl nezávislý evropský poradní orgán na ochranu dat a soukromí a byl složen z vedoucích zástupců dozorových úřadů členských zemí Evropské unie. Pokud je podle skupiny soukromé užití vozidla povoleno, nemělo by být v tuto dobu monitorováno. „Vzhledem k citlivosti údajů o poloze je totiž jen málo pravděpodobné, že by existoval právní důvod k monitorování polohy služebních aut řízených zaměstnancem mimo pracovní hodiny,“ domnívali se členové WP29.

Oprávněný zájem zaměstnavatele nezmizí, tvrdí úřad

Úřad pro ochranu osobních údajů však nyní tvrdí něco jiného. Podle úřadu platí, že pokud zaměstnanec využívá vozidlo i v rámci svých soukromých aktivit, je nadále oprávněným zájmem zaměstnavatele chránit svůj majetek prostřednictvím GPS. Nedomníváme se, že při soukromém využívání vozidla zaměstnavatelem zaměstnancem zmizí oprávněný zájem zaměstnavatele na případném zjištění ukradeného vozidla například pomocí zapnuté GPS, potvrdil serveru Podnikatel.cz Vojtěch Marín, zástupce mluvčího ÚOOÚ.

Jestliže zaměstnavatel umožní využívat služební vozidlo zaměstnanci i k soukromým účelům, jde o určitý druh benefitu, na který není právní nárok. Úprava vzájemných práv a povinností se bude řídit dohodou o použití vozidla. Zaměstnanec by měl být na použití GPS sledování upozorněn, a to v rozsahu informace podle čl. 13 GDPR. Pokud podmínku zaměstnavatele ohledně GPS zaměstnanec neakceptuje, nedojde k uzavření smlouvy o použití vozidla, a nebude tak oprávněn předmětný benefit čerpat, píše ÚOOÚ na webu. Jinými slovy, je na podnikateli, zda nechá zaměstnance jezdit v soukromém čase vozidlem bez

EVERY REGARD s.r.o.

Zámstní 1155/27

Ostrava-Slezská Ostrava, 710 00

IČO: 05460034 – společnost není plátcem DPH

„EVERY REGARD-V KAŽDÉM PŘÍPADĚ, není jen slib, ale i závazek vůči Vám“

zapnuté GPS. Pokud ji však bude chtít nechat zapnutou, je na zaměstnanci, jestli takový benefit dobrovolně přijme, či nikoli.

Úřad ovšem zároveň doplnil, že zaměstnavatel je oprávněn dále zpracovávat osobní údaje v rámci účelu, pro který byly shromážděny. Tedy zejména za účelem ochrany a správy majetku, vedení evidence jízd (knihy jízd), kterou je zaměstnavatel povinen vést k prokázání daňové uznatelnosti výdajů na pohonné hmoty, oprávněnosti odpisů auta či pro prokázání bezpečnostních přestávek zaměstnanců.

Nikoliv však k intenzivní či stálé kontrole (zaměstnanců), která by byla v rozporu s § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce, upřesnil ÚOOÚ.

Záleží na výkladu slova „přiměřeně“

Oslovení odborníci potvrzují, že v tomto případě neexistuje jednoznačná odpověď, protože tato problematika stojí na výkladu slova „přiměřeně“. Podle zákoníku práce zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele služební vozidla užívat pro svou osobní potřebu. Že se vůz používá tak, jak má (nebo nemá), může zaměstnavatel podle zákona přiměřeným způsobem kontrolovat. A je potom na zaměstnavateli samotném, jaký způsob kontroly zvolí.

Miroslav Kalinský

GDPR konzultant a DPO

V Ostravě dne 9. listopadu 2020