



MONITORING ZAMĚSTNANCŮ

JUDr. Tereza KADLECOVÁ, Ph.D.

Randl Partners, člen Ius Laboris

DŮVODY SLEDOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

V praxi vykrystalizovala řada metod systematické¹⁾ kontroly zaměstnanců, resp. jejich pracovní činnosti. Důvody zavádění takového monitoringu mohou být různé, nicméně existují společní jmenovatelé: **docílení optimální pracovní výkonnosti a ochrana firemního majetku, popř. ochrana života a zdraví.**

Uvedené důvody není třeba dlouze rozvádět – každý zaměstnavatel usiluje o to, aby zaměstnanci pracovali s plným nasazením a plnili přidělené úkoly správně, efektivně a včas. Je také samozřejmé, že je třeba chránit majetek zaměstnavatele, a to jak před útoky přímými (typicky formou odcizení svěřených či jiných prostředků zaměstnavatele), tak před útoky nepřímými – např. manipulací s docházkovým systémem.²⁾ Neoddiskutovatelně legitimním důvodem pro zavedení sledovacích opatření je i ochrana života a zdraví osob, které se v kontrolovaném prostoru zaměstnavatele zdržují – tento důvod bude pochopitelně určujícím u zaměstnavatele, který vykonává zvláště nebezpečnou či ohrožující činnost (např. chemická továrna).

Různá opatření, kterými se monitoring zaměstnanců realizuje, ovšem **mohou plnit i další cíle**: mohou např. přispět k lepší spolupráci mezi zaměstnanci, zkvalitnění služeb poskytovaných zaměstnavatelem, plnění právních povinností zaměstnavatele apod.

¹⁾ Pro účely tohoto článku se monitoringem rozumí pouze systematické a soustavné sledování, nikoliv běžná kontrola práce podřízených.

²⁾ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17. října 2012.

PŘÍKLAD

Přidanou hodnotu může mít např. práce v open-space – jedná se sice de facto o jednu z forem kontroly zaměstnanců, nicméně praxe ukazuje, že tento typ usnadňuje komunikaci mezi zaměstnanci, zapracování nových zaměstnanců, sdílení potřebných informací apod. Typickou metodou monitoringu, která se využívá za účelem zkvalitnění služeb, je odposlech telefonních hovorů; k podobnému účelu však může sloužit např. i tzv. mystery calling (viz dále). Zavedení monitoringu ovšem může být i důsledkem plnění právních povinností zaměstnavatele – např. instituce, jejíž zaměstnanci přicházejí do styku s vysoce citlivými informacemi.

METODY SLEDOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Teoreticky lze vymezit celou řadu technik sledování zaměstnanců. V zájmu přehlednosti lze tyto techniky třídit podle různých kritérií; z hlediska personalisty se jako vhodné výchozí kritérium jeví praktická využitelnost jednotlivých technik vzhledem k jejich právním následkům. Jednoduše řečeno: v první fázi je vhodné zaměřit se na to, jaké právní následky použití dané techniky sledování zaměstnanců vyvolává, resp. zda je vůbec možné daný způsob monitoringu (s ohledem na jeho právní důsledky) zvažovat. Z tohoto hlediska lze vymezit **tři skupiny metod sledování zaměstnanců**.

a) Standardní prostředky

Tato skupina je jednoznačně nejširší a zahrnuje ty metody monitoringu, jejichž zavedení je podmíněno splněním určitých konkrétních, nicméně v zásadě standardních právních předpokladů.

Do této skupiny patří např. kontrola elektronické pošty, kontrola listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, sledování aktivit zaměstnance na internetu, instalace kamerového systému, různé techniky kontroly využívání firemního telefonu, používání technologie GPS či odposlech telefonních hovorů.

b) „Soft“ prostředky

Zaměstnance lze sledovat i méně invazivními, resp. méně nápadnými prostředky, které mnohdy do výtčů kontrolních mechanismů zaměstnavatele ani zařazovány nejsou. Často z toho důvodu, že jejich kontrolní funkce je jakýmsi vedlejším produktem jejich hlavního účelu. Z toho důvodu jsou i právní předpoklady zavedení a užívání těchto kontrolních mechanismů spíše omezené – zpravidla stačí dodržení obecných pracovněprávních principů, neboť zásah do soukromí zaměstnance je minimální či vůbec žádný.

Do této skupiny lze zařadit např. využívání pracovišť typu open-space, různé druhy monitoringu pracovní doby (např. prostřednictvím karty nebo čipu³⁾, monitoring tisku, monitoring přenosných USB disků, jakož i nejrůznější formy tzv. mystery shoppingu, tj. testování zaměstnance prostřednictvím fiktivního zákazníka/klienta, kdy účelem nasazení takového „agenta“ je získání informace o tom, jak zaměstnanec jménem zaměstnavatele navenek vystupuje.⁴⁾

c) „Hardcore“ prostředky

Do třetí kategorie náleží takové prostředky sledování zaměstnanců, které jsou spojeny s tak výrazným zásahem do soukromí zaměstnanců, že jejich využití připadá v úvahu pouze ve výjimečných případech, kdy zaměstnavatel prostřednictvím svých zaměstnanců nakládá s extrémně citlivými daty.

³⁾ Zavedení biometrického docházkového systému (kde jako identifikační médium funguje otisk prstu zaměstnance) by naopak představovalo způsob sledování zaměstnanců, který by podle okolností bylo nutné zařadit do kategorie ad a) či ad c).

⁴⁾ V rámci tzv. mystery shoppingu se využívají techniky tzv. mystery callingu, resp. mystery mailingu, jejichž účelem je zjistit, jak zaměstnanci komunikují se třetími osobami prostřednictvím telefonu, resp. e-mailu.

Mezi kontrolní techniky tohoto typu patří například monitorovací zařízení, která jsou schopna sledovat a zaznamenávat veškeré aktivity zaměstnance na počítači, včetně stisknutých kláves a detailního pohybu myši (tzv. keylogger). Obdobnou funkci plní i monitoring pracovní plochy počítače zaměstnance, při němž se tato plocha zobrazuje na jiném počítači.

Vzhledem k riziku značného zásahu do soukromí zaměstnance (při využití výše uvedených metod zůstává prakticky mimo veškerou ochranu např. soukromá pošta či internetové bankovníctví sledovaného zaměstnance) je praktické využití těchto invazivních technik velice omezené a lze je zvažovat snad jen v případě některých vybraných institucí (vláda, armáda atd.).

Praktická využitelnost jednotlivých sledovacích technik se ovšem neodvíjí jen od rovin právní. Při volbě konkrétního prostředku bude vedle otázky, zda je jeho zavedení právně přípustné, nutné řešit i otázku jeho přínosu pro daného zaměstnavatele. A odpověď na naposledy zmíněnou otázku bude zpravidla záviset na dvou základních faktorech, kterými jsou **velikost firmy a pracovní zařazení zaměstnance**, jehož pracovní činnost má být sledována.

PŘÍKLAD

Je zřejmé, že pro malou firmu o několika zaměstnancích bude mít nulový přínos zavedení jakéhokoliv sofistikovanějšího způsobu monitoringu pracovní doby. Pokud půjde o výrobní firmu či jakoukoliv společnost, kde se pracovní činnost zaměstnanců realizuje v rámci standardizovaných procesů, bude opodstatněno zavedení open-space. Tento typ pracoviště naopak nelze doporučit při pracovní činnosti vyžadující soustředění a kreativitu. K nasazení GPS lokalizace přistoupí logicky pouze zaměstnavatelé těch zaměstnanců, kteří jsou do jisté míry „mobilní“, tj. jejich pracovní činnost vyžaduje určitý pohyb (typicky prostřednictvím služebního automobilu), jako jsou například obchodní zástupci nebo kurýři.

PRÁVNÍ ÚPRAVA MONITORINGU

Problematiky monitoringu se dotýkají v první řadě právní normy, které regulují osobnostní práva a ochranu soukromí obecně, tj. zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (srov. zejména § 86), resp. v ústavní rovině Listina základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb., článek 13). Ochrana soukromí nachází svůj odraz i v rovině trestněprávní (srov. § 180 a § 182 zákona č. 40/2009 Sb., **trestní zákoník**, ve znění pozdějších předpisů – dále jen trestní zákoník). Problematika monitoringu je nadto intenzivně řešena rozhodovací praxí českých i zahraničních soudů (zejména Evropským soudem pro lidská práva), jakož i Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen ÚOOÚ).

Z hlediska praktické personalistiky je však rozhodující jednak úprava obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce nebo ZP), jednak úprava zákonem č. 101/2000 Sb., **o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o ochraně osobních údajů nebo ZOOÚ). Zákoník práce i zákon o ochraně osobních údajů totiž definují právo (zaměstnance) na ochranu soukromí prostřednictvím konkrétních zásad, práv a povinností.

S ohledem na skutečnost, že monitoring zaměstnanců ve své podstatě představuje specifický způsob zpracování osobních údajů, základní povinnosti zaměstnavatele dotýkající se sledování zaměstnanců stanoví **zákon o ochraně osobních údajů**. Z toho důvodu zavedení jakéhokoliv systematického kontrolního mechanismu znamená uplatnění příslušných povinností podle ZOOÚ, které směřují k tomu, aby příslušná data týkající se jednotlivých zaměstnanců byla náležitě zabezpečena, celý proces zpracování těchto dat byl adekvátně nastaven a zaměstnancům odpovídajícím způsobem sdělen.

Zákoník práce v § 316 odst. 1 až 3 stanoví základní principy pro sledování zaměstnanců a pracovních prostředků jimi využívaných.

§ 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 odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

KONKRÉTNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

S ohledem na výše nastíněné široké spektrum kontrolních mechanismů, které mohou být vůči zaměstnancům uplatňovány, je obtížné, resp. nemožné podat vyčerpávající výčet povinností a pravidel, které je zaměstnavatel při monitoringu svých zaměstnanců povinen respektovat.

Z výše uvedených úprav zákona o ochraně osobních údajů a zákoníku práce je nicméně možné dovodit orientační přehled principů a povinností, které by firma, která se rozhodne pro monitoring zaměstnanců, měla mít na paměti vždy:

- 1 S ohledem na znění výše citovaného § 316 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen v první řadě vyhodnotit, zda existuje **závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti**, který zavedení zvažovaného kontrolního mechanismu ospravedlní.

PŘÍKLAD

Právo kontrolovat prostřednictvím kamerového systému zajisté nelze přiznat pouze zaměstnavateli, jehož provoz je mimořádně nebezpečný (např. jaderná elektrárna). Zaměstnavatel však nebude schopen obhájit legitimitu sledování zaměstnanců pouze odkazem na zcela obecné důvody, jako je např. ochrana majetku (např. sledování výroby zaměstnavatele za účelem kontroly, zda zaměstnanci nezcižují výrobky či polotovary, zda používají předepsaný postup, apod., by znamenalo porušení § 316 odst. 2 ZP, neboť ochranu proti krádežím na pracovišti či kontrolu výstupů lze zajistit i jinými prostředky, které jsou vůči soukromí zaměstnanců méně invazivní). Instalace kamerového systému naopak bude přípustná u zaměstnavatele, který v rámci své podnikatelské činnosti provozuje pokladnu – ať již půjde o banku, čerpací stanici, či supermarket, ochrana finančních prostředků zaměstnavatele v pokladně bude závažný důvod ve smyslu § 316 odst. 2 ZP představovat. V žádném z uvedených provozů ovšem nebude možné monitorovat prostory, jako jsou toalety, šatny či sprchy – to by mj. odporovalo i zásadám uvedeným v bodě 3 níže.

- 2 Pokud zaměstnavatel dospěje k závěru, že podmínky ve smyslu § 316 odst. 2 ZP splňuje – existuje tedy závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, který zavedení určitého kontrolního mechanismu umožní, nastupuje otázka, **jak tento kontrolní mechanismus nastavit**, aby nejlépe plnil zamýšlený účel.

PŘÍKLAD

Řada prostředků, kterými je možné monitoring zaměstnanců provádět, totiž připouští různé varianty použití. Rozhodne-li se zaměstnavatel např. sledovat pohyb svých zaměstnanců na internetu, je přípustné jednak (nahodile) monitorovat zaměstnancem navštívené webové stránky (včetně data a délky prohlížení), jednak jednoduše přístup na některé nežádoucí webové stránky blokovat (ať již kompletně, či např. pouze po dobu trvání standardní pracovní doby). Z uvedených dvou příkladů možného přístupu k provádění webového monitoringu je zpravidla druhý uvedený výrazně efektivnější (a nadto i právně bezvadný).

- 3** Před zavedením jakéhokoliv kontrolního mechanismu je ovšem třeba důsledně zvážit i **zásady proporcionality a přiměřenosti**. Na základě **principu proporcionality** musí být oprávnění zaměstnance v rovnováze s legitimními oprávněními a zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanec očekává, že v pracovním poměru bude přiměřeně zachováno jeho právo na soukromí. Oprávněním zaměstnavatele je ovšem vyžadovat efektivní práci zaměstnance a chránit své aktivity před nebezpečími, jako je trestná činnost či škoda způsobená zaměstnancem. Zaměstnavatel je proto oprávněn požadovat, aby zaměstnanec své soukromé záležitosti v pracovní době a na pracovišti vyřizoval pouze v přiměřené a nezbytné míře. Při zkoumání oprávnění zaměstnavatele je třeba vycházet z výše uvedeného § 316 odst. 1 ZP, který zaměstnancům zakazuje používat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu bez jeho souhlasu. Souhlas může být udělen písemně, ústně i „mlčky“ (konkludentně). Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem dozorovat (takovým dozorem se nicméně nerozumí systematický monitoring). Podle **zásady přiměřenosti** je zaměstnavatel oprávněn shromažďovat osobní údaje zaměstnance pouze v míře odpovídající účelu, ke kterému zaměstnavatel dané osobní údaje zpracovává.⁵⁾

PŘÍKLAD

Uplatnění výše uvedených zásad lze vysvětlit na kontrole používání firemního telefonu. V malé advokátní kanceláři, kde je koncipientům mobilní telefon poskytnut zejména za účelem komunikace s klienty (pro soukromé účely pouze ve stanoveném omezeném rozsahu), bude jistě neproporcionální a nepřiměřené, aby byly telefonické hovory za zaměstnavatelem odposlouchávány. Oběma zásadám nicméně nebude odporovat, pokud zaměstnavatel po uplynutí daného kalendářního měsíce obdrží účet za poskytnutý telefon společně s přehledem uskutečněných hovorů v rozsahu telefonní číslo, délka hovoru a účtovaná částka, na jehož podkladě je možné překontrolovat dodržení stanoveného limitu pro soukromé hovory.

- 4** Ke klíčovým zásadám při uplatňování kontrolních mechanismů patří i **zásada rovného zacházení** – zaměstnanci jedné firmy by tedy měli zásadně podléhat stejným kontrolním mechanismům, pro odlišné zacházení musí existovat legitimní důvod.

PŘÍKLAD

Bylo by nepřijatelné, aby monitoring pracovní doby prostřednictvím karty byl uplatňován pouze např. vůči romským zaměstnancům a u ostatních zaměstnanců se zaměstnavatel spokojil s knihou docházky. Naopak pokud vybraná skupina zaměstnanců pracuje s citlivými daty a know-how zaměstnavatele, je legitimní, aby vůči takové skupině byly zavedeny odpovídající zvláštní kontrolní mechanismy – např. monitoring přenosných USB disků, jehož účelem je zamezit, aby byla strategická data vynášena prostřednictvím těchto externích disků.

- 5** Zaměstnavatel má při monitorování zaměstnanců **vycházet ze skutečného stavu**. Byť zákoník práce umožňuje, aby zaměstnancům byly některé činnosti zaměstnavatelem zakázány, zaměstnavatelem stanovená pravidla by měla odrážet realitu, tj. nezakazovat něco, co je u zaměstnavatele běžnou tolerovanou praxí.

PŘÍKLAD

Z tohoto pohledu se jeví jako kontraproduktivní, pokud by zaměstnavatel např. zavedl monitoring tisku (tj. program, díky němuž zaměstnavatel získá přehled o tom, jaké dokumenty zaměstnanci posílají na tiskárnu), přičemž by však tisk pro soukromé účely byl ve společnosti obecně tolerován.

⁵⁾ Srov. stanovisko ÚOOÚ č. 2/2009.

- 6** Vzhledem k tomu, že monitoring zaměstnanců zpravidla znamená, že osobní údaje budou zpracovávány nad rámec zákonných povinností zaměstnavatele, zaměstnavatel by měl provést i odpovídající oznámení, resp. **registraci u ÚOOÚ**. Tato registrace se zajišťuje prostřednictvím on-line formuláře, který je k dispozici na internetových stránkách ÚOOÚ.⁶⁾ Pozor: Tato povinnost zpravidla nebude aktuální u tzv. „soft“ prostředků monitoringu (viz výše).
- 7** Zaměstnanci musí být o zavedení a způsobu provádění zvolené kontrolní techniky **předem a náležitým způsobem informováni**. Splnění předepsané informační povinnosti přitom zahrnuje zejména uvedení důvodu, proč zaměstnavatel k danému sledování přistupuje, specifikaci osobních údajů, které budou v rámci prováděného monitoringu shromažďovány, vymezení osob/pracovních pozic, které budou mít k příslušným údajům přístup, jak a po jak dlouhou dobu budou dané údaje dále zpracovávány, poučení o právech na přístup, opravu a dalších právech podle ZOOÚ atd.
- Tip:** S ohledem na řadu prvků, které musejí být v rámci informační povinnosti podle ZOOÚ postihnuty, bude vhodné splnění této povinnosti řešit prostřednictvím **interního předpisu**. Ten by měl stanovit parametry prováděné kontroly tak, aby se nejednalo o soustavné sledování a získávání údajů o soukromí. Kontrola (např. elektronické pošty) by tak měla být prováděna nahodile, resp. při důvodném podezření, pouze v rozsahu jmen adresátů a příjemců, předpis by měl stanovit přesný postup kontroly i následného eventuálního disciplinárního řízení atd. Lze doporučit, aby interní předpis zdůraznil i zásadu rovného zacházení.
- 8** U některých technik sledování je možné doporučit, aby **zavedení daného kontrolního mechanismu bylo řešeno v rámci dohody s jednotlivými zaměstnanci**.

PŘÍKLAD

Týká se to zejména používání GPS ve služebních vozech. Uzavření výše zmíněné dohody zde do značné míry eliminuje riziko, že povinnosti, které bývají zaměstnancům v souvislosti s užíváním služebního vozidla ukládány (zejména pokud se jedná o užití k soukromým účelům) nebudou vymahatelné. Takové riziko by bylo aktuální zejména za situace, kdyby se zaměstnavatel rozhodl z neoprávněného užívání služebního vozu dovodit určité pracovní důsledky, např. by rozvázal pracovní poměr výpovědí (nelze vyloučit, že zaměstnanec by následně uspěl se žalobou na neplatnost takové výpovědi).

- 9** Nad rámec výše uvedeného vyvolává monitoring zaměstnanců zpravidla i **další povinnosti, které je třeba v rámci nakládání s osobními údaji standardně řešit** – tj. např. povinnost zabezpečit adekvátní ochranu údajů (příslušná data by měla být zaheslována, popř. by k nim měl být zamezen přístup jiným způsobem), omezit přístupy k těmto údajům, zamezit tomu, aby se shromažďovala data nad rámec stanovených účelů, nesdružovat určitý typ osobních údajů s jinými typy osobních údajů, uchovávat dané údaje pouze po nezbytně dlouhou dobu apod.

RIZIKA NEDODRŽENÍ POVINNOSTÍ, MOŽNÉ POSTIHY

Za porušení pravidel pro monitoring hrozí firmám **zejména sankce udělované ÚOOÚ**. Podle ZOOÚ může ÚOOÚ za nesprávnou implementaci monitoringu zaměstnanců uložit pokutu až do výše 10 mil. Kč, popř. uložit opatření k nápravě. Reálná výše pokut se nicméně pohybuje v mnohonásobně nižších částkách; ÚOOÚ při jejich vyměření vychází z okolností konkrétního případu – roli bude přitom hrát zejména počet zaměstnanců, do jejichž soukromého a osobního

⁶⁾ Viz <http://www.uoou.cz/registracni-formular-jak-podat-oznameni-o-zpracovani-osobnich-udaju/ds-1519/archiv=0&p1=1511>.

ho života bylo zaměstnavatelem neoprávněně zasaženo, délka sledování, rozsah dat, která jsou v rámci daného monitoringu zpracovávána, způsob komunikace ve vztahu k zaměstnancům atp.

Přestože kontrola dodržování zákoníku práce včetně jeho § 316 byla zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekcí práce, ve znění pozdějších předpisů, svěřena orgánům inspekce práce, uvedený zákon skutkovou podstatu správního deliktu mířícího na porušení ustanovení zákoníku práce týkající se sledování zaměstnanců neupravuje. Při porušení těchto ustanovení proto mohou orgány inspekce práce tuto skutečnost de facto pouze konstatovat (a nemohou uložit pokutu) a účinnou ochranu může zaměstnanci poskytnout pouze **soud** tím, že na základě žaloby rozhodne o zákazu závadného jednání zaměstnavatele a poskytne zaměstnanci přiměřené zadostiučinění nebo i náhradu nemajetkové újmy.

V extrémních případech může závadné jednání zaměstnavatele, resp. jeho zaměstnanců související se sledováním zaměstnanců nabýt i **restněprávní rozměr**: trestní zákoník upravuje několik skutkových podstat trestných činů proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství (srov. § 180 a násl. trestního zákoníku).

Nedodržení povinností při sledování zaměstnanců může mít nadto i **citelné mimoprávní dopady** – může např. vést k poškození dobré pověsti zaměstnavatele, způsobit odchod klíčových zaměstnanců, zhoršit pozici zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání apod.

ZÁVĚREM

Lze uzavřít, že rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda podrobí své zaměstnance určité formě monitoringu, není rozhodně jednoduchou záležitostí. Vedle celé řady zákonných omezení má tato problematika ještě **rovinu mimoprávní**. Je samozřejmě žádoucí, aby se zaměstnanci v pracovní době věnovali výlučně své práci, nicméně stejně tak je žádoucí, aby k výkonu své práce byli motivováni a pracovali v prostředí, které jim vyhovuje – kvalita pracovního výkonu se totiž odvíjí od obou těchto složek. Tato skutečnost pro zaměstnavatele znamená další bod ke zvážení – **každý způsob sledování zaměstnanců má své výhody i nevýhody a obojí je třeba důkladně zvážit a zkoumat v kontextu konkrétního pracoviště**.

PŘÍKLAD

Mezi nesporné výhody pracovišť typu open-space náleží zjednodušená komunikace mezi zaměstnanci, snadnější integrace nových zaměstnanců, omezený prostor pro různé mimo-pracovní aktivity zaměstnanců či lepší přehled o jednotlivých zaměstnancích. Tento druh pracoviště má však i řadu nevýhod – ztížená možnost soustředění, zvýšený výskyt různých konfliktů mezi zaměstnanci (vyrušování, rozdílné představy o nastavení klimatizace atd.), nedostatečný klid na práci, zdravotní obtíže zaměstnanců (zejména bolesti hlavy, stres, zažívací obtíže) apod. Zaměstnavatel by teoreticky měl poměřovat uvedené výhody a nevýhody zejména s ohledem na druh práce zaměstnanců na konkrétním pracovišti (open-space může být vhodný tam, kde je vyžadována aktivní spolupráce mezi zaměstnanci, nesvědčí naopak zaměstnancům, u kterých je vyžadována složitější myšlenková činnost a kreativní práce). V praxi ovšem bohužel často hraje podstatnější roli počet zaměstnanců a otázka nákladů (pronájem open-space je zpravidla levnější záležitostí než pronájem uzavřených kanceláří, totéž platí i pro zařízení či vybavení).