

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Karolína Nová

**Ochrana osobních údajů při vzniku
pracovního poměru**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 12. 11. 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací 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 204 191 znaků včetně mezer.

V Praze dne 12. 11. 2020

Karolína Nová

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Jakobovi Morávkovi za cenné rady a vstřícný přístup při psaní této diplomové práce a za vedení volitelného předmětu, který mě k zájmu o ochranu osobních údajů přivedl. Dále mé díky patří všem mým blízkým, kteří mě během studia podporovali a pomáhali mi, a to zejména mému kamarádovi Mgr. et Mgr. Danielovi Slaninovi.

Obsah

Seznam zkratek.....	- 6 -
Úvod.....	8
1 Základní pojmy a zásady zpracování osobních údajů.....	10
1.1 Prameny právní úpravy práva na ochranu osobních údajů.....	10
1.1.1 Právo na ochranu osobních údajů v mezinárodních dokumentech.....	10
1.1.2 Unijní a vnitrostátní právní úprava v oblasti práva na ochranu osobních údajů..	12
1.2 Základní pojmy ochrany osobních údajů	15
1.2.1 Osobní údaj a subjekt údajů	15
1.2.2 Citlivé osobní údaje a nakládání s nimi.....	20
1.2.3 Zpracování osobních údajů	22
1.2.4 Správce osobních údajů	23
1.2.4.1 Personalistika jako účel zpracování.....	27
1.2.5 Zpracovatel osobních údajů	28
1.3 Zásady zpracování osobních údajů.....	29
1.3.1 Zásada proporcionality.....	31
1.3.2 Zákonnost, transparentnost a odpovědnost.....	33
1.3.3 Minimalizace osobních údajů a účelu, test slučitelnosti	36
1.3.4 K zásadě přesnosti a době uchování osobních údajů.....	39
1.3.5 Integrita a důvěrnost osobních údajů	40
1.4 Právní tituly v pracovněprávním kontextu.....	42
1.4.1 Zpracování na základě souhlasu	44
1.4.2 Zpracování na základě smlouvy.....	47
1.4.3 Kolize právních titulů a krátce k dalším právním titulům.....	47
2 Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru	51
2.1 Povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru.....	51
2.1.1 Vstupní lékařská prohlídka	52
2.1.2 Osobní spis zaměstnance.....	56
2.1.3 Informace o zpracování osobních údajů uchazeče.....	59
2.2 Specifické aspekty ochrany osobních údajů při vzniku pracovního poměru	63
2.2.1 Uvedení nepravdivých osobních údajů uchazečem	63
2.2.2 Rozsah zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru.....	64

2.2.3 Zpracování osobních údajů po skončení výběrového řízení v kontextu rozhodovací praxe ÚOOÚ	67
2.2.4 Ochrana zaměstnavatele v oblasti ochrany osobních údajů?	70
2.3 Modelové situace zpracování osobních údajů při vzniku pracovního poměru	74
2.3.1 Zpracování údajů zaslaných zaměstnancem bez vypsání výběrového řízení ..	74
2.3.2 Používání sociálních sítí jako nástroje nábory zaměstnanců.....	75
2.3.3 Kontaktování bývalých zaměstnavatelů uchazeče.....	79
2.3.4 Užití AI jako nástroje výběru zaměstnanců	81
2.3.5 Tvorba interní databáze uchazečů.....	83
2.3.6 Zpracování osobních údajů uchazečů při pandemii	86
Závěr	88
Seznam použitých zdrojů.....	- 92 -
Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru	- 99 -
Abstrakt	- 99 -
Klíčová slova:.....	- 99 -
Protection of Personal Data Prior to Employment.....	- 100 -
Abstract.....	- 100 -
Key words: GDPR, processing of personal data by the employer, job seeker	- 100 -

Seznam zkratek

AI	Umělá inteligence
Antidiskriminační zákon	z. č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.
DPIA	Data Protection Impact Assessment (česky posouzení vlivu na ochranu osobních údajů)
EDPB	Evropský sbor pro ochranu osobních údajů zřízený dle čl. 68 GDPR
GDPR, Obecné nařízení	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).
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
OZ	Zákon 89/2012 Sb., občanský zákoník
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Úmluva 108	Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat ze dne 28. 1. 1981.
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
WP 29	Nezávislá pracovní skupina, jejíž cílem bylo řešit problematické otázky ochrany osobních údajů do použitelnosti GDPR (25. 5. 2018) ¹

¹ *Article 29 Working Party* [online]. In: . [cit. 2020-10-01]. Dostupné z: https://edpb.europa.eu/our-work-tools/article-29-working-party_en

ZP, Zákoník práce	Zákon ze dne 21. dubna 2006 č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZZOÚ	Zákon č. 110/2019 Sb., zákon o zpracování osobních údajů
ZZ	Zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
ZOOÚ	Zákon č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

Úvod

Rychlý rozvoj nových technologií zcela změnil pohled na to, jak se osobní údaje v pracovněprávních vztazích zpracovávají.² Prověřování uchazečů o zaměstnání na sociálních sítích či užití umělé inteligence za účelem analýzy předpokladů uchazeče představují na první pohled mnohem méně intenzivní a nápadné formy zásahu do soukromí než tradiční metody sledování, jakou je například používání bezpečnostních kamer. Zaměstnanci se proto nachází ve značně nevýhodné pozici³, kterou se zatím nepodařilo na úrovni unijní legislativy reflektovat a úpravu konkrétních pravidel zpracování v souvislosti se zaměstnáním ponechává tak Obecné nařízení na legislativě členských států.⁴

Právo osobních údajů je oblastí velice abstraktní, obsahující celou řadu neurčitých právních pojmů, které se interpretují v duchu určitých zásad vymezených unijní legislativou, což prohlubuje zájem juristické obec o tuto oblast. Činí ji ovšem o to hůře uchopitelnou pro laickou veřejnost, zejména pak pro zaměstnavatele, kterým vzniká v této oblasti v souvislosti se zpracováváním řada povinností.

Zpracování osobních údajů v pracovním právu obsahuje s ohledem na charakter vztahů realizovaných v rámci výkonu závislé práce řadu odlišností, které budou přiblíženy níže. Záměrem této práce je především zkoumání úpravy práva na ochranu osobních údajů, realizovaného v rámci vztahu mezi uchazečem a zaměstnavatelem, a věnuje se jejich specifikům.

Tato diplomová práce si klade za cíl především přiblížit čtenáři problematiku zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru, na několika příkladech však přiblíží i možné způsoby zpracování po skončení výběrového řízení. Zaměřuje se výhradně na povinnosti zaměstnavatele, a to z důvodu, že z hlediska relevance je prizmatem autorky této práce podstatnější trvání na takových požadavcích, díky kterým je uchazeč o zaměstnání přehledně seznámen s možnostmi uplatnění svých práv. Současně pak práce nad rámec úvah *de lege lata* nabídne též úvahy *de lege ferenda*, a to zejména v otázce způsobu aplikace zásad zpracování na sporné aspekty ochrany osobních údajů při vzniku pracovního poměru za užití metody deskriptivní, analytické a normativní. Za tímto účelem je práce členěna do dvou částí.

² Recitál č. 6 GGPR

³ KEANE, Eddie. The GDPR and Employee's Privacy: Much Ado but Nothing New. *King's Law Journal*. 2018, **29**(3), 354-363. ISSN 0961-5768. Dostupné z: doi:10.1080/09615768.2018.1555065

⁴ Čl. 88 GDPR

V první části budou v jednotlivých kapitolách představeny základní pojmy klíčové pro další výklad problematiky, a základy zásad zpracování, jimiž se zaměstnavatel musí řídit při každé dispozici s osobními údaji . Poslední kapitola první části se věnuje právním titulům, o které musí být zpracování opíráno, aby splňovalo požadavky zákonnosti.

V druhé části jsou pak tyto pojmy a zásady aplikovány v kontextu vzniku pracovního poměru, a to především pomocí popisu a analýzy několika modelových situací, se kterými se můžeme ve větším či menším počtu případů setkat. Obsahem druhé části je rovněž zamyšlení nad specifickými aspekty zpracování při vzniku pracovního poměru, a to zejména s ohledem na znění platné právní úpravy, činnost EDPB a rozhodovací praxi ÚOOÚ.

1 Základní pojmy a zásady zpracování osobních údajů

První část této diplomové práce se věnuje teoretickému vymezení nejvýznamnějších aspektů práva na ochranu osobních údajů při vzniku pracovního poměru. V první kapitole budou stručně představeny nejvýznamnější právní prameny v oblasti práva na ochranu osobních údajů. Seznámení se s těmito prameny je významné pro pochopení dynamického rozvoje práva na ochranu osobních údajů v základní, všeobecné a vynutitelné právo, a tím i jeho význam v kontextu dnešní doby.

Druhá kapitola komplexně vysvětluje pojmy, které jsou relevantní při vzniku pracovního poměru. Vzhledem k obsahovému zaměření na povinnosti zaměstnavatele bude důraz kladen na vymezení osoby správce osobních údajů, jehož pozice je v pracovněprávním kontextu s ohledem na vzájemný vztah nadřízenosti a podřízenosti značně specifická.

Obsahem třetí kapitoly je přiblížení zásad zpracování pomocí výkladu a uvedení praktických příkladů, ke kterým při vzniku pracovního poměru pravidelně dochází. Klíčový význam této kapitoly je promítnut do druhé části, která pak aplikuje tyto zásady do modelových situací.

Poslední kapitola této části se věnuje právním titulům. Vliv na to, jaký právní titul bude tvořit základ zpracování, má především fakt, zda povinnost či možnost zpracování osobního údaje správci ukládá zákon, či nikoliv. Proto bude pozornost věnována hned několika právním titulům, které se při vzniku pracovního poměru běžně aplikují.

1.1 Prameny právní úpravy práva na ochranu osobních údajů

Tato kapitola představí právní prameny a dokumenty, které pomáhaly definovat právo na ochranu osobních údajů tak, jak jej známe dnes.

Zatímco se bude první podkapitola zabývat klíčovými mezinárodními dokumenty, které ovlivnily vývoj práva na ochranu osobních údajů, druhá podkapitola se zaměří na platnou úpravu na unijní a vnitrostátní úrovni. Jsou jimi zejména 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 a jeho tzv. „adaptační zákon“ č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

1.1.1 Právo na ochranu osobních údajů v mezinárodních dokumentech

S ohledem na zvýšenou potřebu ochrany osobních údajů související zejména s nárůstem komplexnosti technologií dochází v posledních letech k postupnému vyprofilování práva ochrany osobních údajů jako významné součásti právního řádu. Potřeba respektovat soukromý a rodinný život

byla poprvé univerzálně upravena ve Všeobecné deklaraci lidských práv v roce 1948⁵. Ta se však zaměřuje, s ohledem na události spojené s 2. světovou válkou, toliko na ochranu před zásahem do soukromí ze strany státu, jakožto reflexe 2. světové války.⁶ Ačkoliv se „ochrany“, kterou poskytuje Všeobecná deklarace lidských práv nelze dovolávat na národní úrovni jak v rámci horizontálních, tak ani vertikálních vztahů, je třeba chápat její význam jako položení základů, ze kterých pozdější právní úprava upravující ochranu osobních údajů vychází.⁷

Významný doporučující dokument v oblasti práva na ochranu osobních údajů představuje směrnice Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů ze dne 23. 9. 1980⁸. Vyzdvihnout je třeba především její srozumitelnost – ve dvaceti dvou článcích jsou definovány základní pojmy, i zásady zpracování, a to včetně jejich předávání. Působnost této směrnice je navíc aplikovatelná i na neautomatizovaná zpracování (což však níže uvedená Úmluva 108 učinila až v roce 2018) a upravuje práva předmětu údajů⁹ i zásady zpracování na stejných principech, jako Obecné nařízení. Na rozdíl od Úmluvy 108 se zabývá i možnostmi získání osobních údajů od předmětu údajů, pokud je to vhodné.

Ke konkretizaci práva nebýt předmětem automatizovaného zpracování jakožto základního lidského práva však přistoupila Rada Evropy v roce 1981. Prvním komplexním, a mezinárodním dokumentem upravujícím ochranu osobních údajů je Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, jež byla přijata dne 28. 1. 1981, který se později stal Dnem

⁵ Čl. 12 Všeobecné deklarace lidských práv

⁶ OGRISEG, Claudia. GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. *Labour & Law Issues*. Università degli Studi di Milano, 2017, (3), 24. ISSN 2421-2695.

⁷ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 41–45, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

⁸ Směrnice OECD o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů. *Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů* [online]. 23. 9. 1980 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/15589535.pdf>

⁹ Tato směrnice užívá pojmenování subjektu údajů jako „předmětu údajů“. Autorka se domnívá, že přiřazovat pojem „předmět“ k identifikovaným či identifikovatelným fyzickým osobám, nebyla nejvhodnější formulací. Úmluva 108, přijatá jen o rok později, již užívá pojem subjekt údajů.

ochrany dat. Česká republika se však k Úmluvě 108 připojila až o 20 let později, tj. v roce 2001, kdy se po její ratifikaci prezidentem Václavem Klausem stala součástí českého právního řádu.¹⁰

Ačkoliv dodržování Úmluvy 108 ze strany smluvních států nemůže být podrobena přezkumu Evropským soudem pro lidská práva, je možné se domáhat ochrany pro porušení Úmluvy 108 prostřednictvím čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod¹¹, který garantuje *právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence* a omezuje pravomoc státu na zásah do tohoto práva, ledaže je takový zásah, za současného dodržení jeho zákonnosti, v rámci demokratické společnosti pro dosažení požadovaného účelu nezbytný.¹²

To, že je Úmluva 108 stále významným a živým pramenem práva ochrany údajů dokládá i fakt, že byla v roce 2018 modernizována prostřednictvím dodatkového protokolu č. 2. Jednak umožnila přistoupit k Úmluvě i státům, které nejsou členy Rady Evropy, jednak rozšířila předmět na „veškeré zpracování“¹³, a jednak formuje práva subjektů podobně jako GDPR,¹⁴ což výrazně napomáhá šíření idey ochrany osobních údajů i mezi méně rozvinutými státy, které tuto úpravu neakcentují. Současně Úmluva 108 nastavuje minimální standard ochrany dat jako základ pro realizaci smluvních vztahů s mimoevropskými státy.

1.1.2 Unijní a vnitrostátní právní úprava v oblasti práva na ochranu osobních údajů

Stejně jako mezinárodní dokumenty nejprve definovaly ochranu soukromí a osobních údajů jako lidské právo a následně postupně zvyšovaly minimální úroveň garantované ochrany v oblasti

¹⁰ Rada Evropy [online]. In: . [cit. 2020-10-01]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/rada-evropy/ds-1797>

¹¹ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 60, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

¹² Tamtéž, s. 55.

¹³ Dodatkový protokol č. 1 ponechával signatářským státům na výběr působnosti mezi stávajícím automatizovaným zpracováním a veškerým zpracováním. Dále srov. Návrh rozhodnutí Rady, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie podepsaly Protokol o změně Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat ze dne 5. 6. 2018, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2018:0449:FIN:CS:PDF>.

¹⁴ Základní změny Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat v důsledku přijetí doplňkového protokolu z 18. května 2018 [online]. In: . s. 1 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&cid_dokumenty=45335

práva na ochranu osobních údajů, i Evropská unie se vydala podobnou cestou. Smlouva o fungování EU v čl. 16¹⁵ odst. 1 garantuje právo na ochranu osobních údajů a zároveň předestírá v druhém odstavci vznik pravidel o ochraně fyzických osob při zpracování osobních údajů prostřednictvím řádného legislativního postupu. Tím se stala směrnice 95/46/ES, která komplexně upravila a nastavila vysokou úroveň ochrany osobních údajů. Jelikož se jedná o směrnici, byla transponována do českého právního řádu prostřednictvím novelizace ZOOÚ.¹⁶

Vyšší úroveň standardu ochrany osobních údajů a jednotnost úpravy napomohlo pak zajistit Obecné nařízení, jež reagovalo na právní nejistotu a roztržičnost úpravy směrnice 95/46/ES, která byla způsobilá ve svém důsledku způsobit omezení volného pohybu osobních údajů a tím i narušení evropského jednotného trhu.¹⁷ Nejvíce tento nedostatek dopadal především na nadnárodní korporace, pro které bylo zajištění úrovně ochrany osobních údajů v několika členských státech s rozdílnou úpravou velmi složité. Na tento nedostatek bylo proto reagováno formou nařízení, pro kterou je příznačná zásada přímé aplikovatelnosti.¹⁸

Ačkoliv se Obecné nařízení obsahově příliš neliší od úpravy směrnice 95/46/ES, což mnohým správcům ulehčilo zajištění souladu dosavadních postupů s požadavky Obecného nařízení, nelze příliš pozitivně hodnotit zachování vymezení pouze jediné kategorie správce. Ačkoliv výsledné povinnosti správce s pouze několika zaměstnanci budou kvalitou odlišné od nadnárodních korporací, Obecné nařízení tuto nerovnováhu dostatečně nereflektuje a ve svém důsledku negativně dopadá spíše na „drobné“ správce, než na nadnárodní korporace.¹⁹ K tomu blíže viz část 2. 2. 4. polemizující vhodnost stanovení povinností, které jsou na správce Obecným nařízením kladeny.

¹⁵ Článek 16 SFEU je bývalým článkem 286 SEU, která byla přijata v roce 1992. Značný rozdíl mezi prioritací zařazení úpravy osobních údajů mezi oba předpisy dle autorky značí o významném posunu směrem k posílení a zvýšení důležitosti ochrany osobních údajů v Evropské unii.

¹⁶ K naplnění účelu harmonizace došlo zákonem č. 439/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Recitál č. 10 GDPR

¹⁸ Pokud se přímo aplikovatelná norma práva EU dostane do kolize s národní normou, má norma evropská aplikační přednost. Dále srov. rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 7. 1964, *Costa v. E.N.E. L*, 6/64

¹⁹ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 76, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

Lze však obecně shrnout, že je Obecné nařízení způsobilé nastavit právní rámec pro celou řadu zpracování. V obecné rovině tak činí stanovením hodnotových východisek pomocí recitálů a vymezením základních institutů a principů, v rovině zvláštní úpravy pak reflektuje věcné odlišnosti formou výjimek či nastavení zvýšené úrovně ochrany. Jako příklad lze uvést zvýšenou ochranu zvláštní kategorie osobních údajů²⁰, dětí²¹, výjimku z věcné působnosti GDPR pro zpracování pro statistické účely²² či zmocnění pro členské státy pro specifikaci a rozšíření pravidel zpracování v kontextu pracovního práva.²³

Je zcela zřejmé, že příliš konkrétní úprava by svou formálností nadměru svazovala adresáty normy a omezovala by prostor pro její interpretaci. Je třeba ovšem nutno podotknout, že metodologických stanovisek EDPB a WP29 není mnoho²⁴ a obsahově se týkají především výkladu základních pojmů ochrany osobních údajů, kvůli čemuž řada správců tápe při zajištění slučitelnosti operací v rámci své činnosti s opatřeními předpokládanými Obecným nařízením.

S ohledem na přímý účinek nařízení je zřejmé, že se řada ustanovení platného vnitrostátního práva může dostat do kolize s nařízením ke dni jeho použitelnosti. Reakcí na tuto skutečnost bylo přijetí ZZOU, které provádí implementaci evropské legislativy, včetně její adaptace.²⁵ Protože není adaptace jediným cílem ZZOU, jelikož kromě adaptace Obecného nařízení transponuje i směrnici 2016/680, upravující zpracování osobních údajů justičními a policejními orgány²⁶, je za adaptační zákon často, i když nepřesně, označován. Toto zjednodušení jistě není pro přehlednost na škodu, z hlediska systematického výkladu je však třeba upozornit, že Obecné nařízení, které v některých případech umožňuje členským státům úpravu rozšířit či konkretizovat, je pro Českou republiku adoptováno pouze druhou hlavou ZZOU.²⁷

²⁰ Recitál č. 10 GDPR

²¹ Recitál č. 38 GDPR

²² Recitál č. 26 GDPR

²³ Čl. 88 GDPR

²⁴ Úřad pro ochranu osobních údajů: *Schválené pokyny* [online]. [cit. 2020-10-31]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/schvalene-pokyny/d-28603>

²⁵ Vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů*. Část A.

²⁶ Tamtéž, část C.

²⁷ BAČA, Ján, Radek BURŠÍK, Alice SHELBY, Jan SVOBODA a Veronika ŠÍPOŠOVÁ. *Zákon o zpracování osobních údajů: Praktický komentář*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 42, ISBN 978-80-7380-804-4.

Hlavními prameny hmotněprávní úpravy vztahů vzniklých před vznikem pracovního poměru, tedy mezi potenciálním zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání je především zákon Zákoník práce. Zákoník práce však společně se ZZ neobsahuje mnoho ustanovení zabývajících se zpracováním osobních údajů, proto je otázka aplikace a výkladu norem upravujících právo na ochranu osobních údajů před vznikem pracovního poměru značně ztížena.²⁸ Tyto předpisy však tvoří pouze zlomek průřezové úpravy předpisů aplikovatelných v pracovním právu obecně, což činí orientaci v povinnostech správce a určení konkrétního právního titulu, na kterém je zpracování založeno, či určení, zda je dané zpracování obligatorní, fakultativní či zcela na vůli správce, značně složitější, a koliduje tak s principem právní jistoty, která však dle recitálu č. 7 GDPR měla být posílena.

1.2 Základní pojmy ochrany osobních údajů

Následující podkapitoly nabídnou přehled o základních pojmech ochrany osobních údajů v kontextu vzniku pracovního poměru. Výklad interpretace jednotlivých definic doplní judikatura českých i mezinárodních soudů. Pro hlubší pochopení jsou uvedeny rovněž i praktické příklady, které budou dále rozvinuty v modelových situacích v části druhé této diplomové práce.

1.2.1 Osobní údaj a subjekt údajů

Pojem *osobní údaj* je v oblasti ochrany osobních údajů zcela klíčový, protože vymezuje samotnou oblast působnosti práva na ochranu osobních údajů. Údaje, které nejsou osobními údaji, tj. nespádající pod stanovenou definici, nejsou chráněny ze strany GDPR či ZZOÚ.²⁹ Často se však můžeme setkat s nepochopením obsahu daného pojmu, kdy dochází k zaměnění ochrany osobnosti s ochranou osobních údajů, či nesplněním požadavku identifikovatelnosti³⁰, a proto je nezbytné si tento pojem dostatečně osvojit.

Osobní údaj lze definovat jako *veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě*.³¹ Tuto definici je nutno pro její pochopení rozdělit na jednotlivé kumulativní prvky, které jsou obsaženy

²⁸ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: (vybrané problémy). 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016., s. 136, Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-141-5.

²⁹ PINKAVOVÁ, Adéla, FOŘT, Ferdinand. Čl. 4. In: PATTYNOVÁ, Jana, SUCHÁNKOVÁ, Lenka, ČERNÝ, Jiří a kolektiv. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Data a soukromí v digitálním světě. Komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání* Ostrava: CODEXIS publishing, 2019.

³⁰ Obecné nařízení v recitálu č. 26 zdůrazňuje, že anonymizované údaje nejsou osobními údaji.

³¹ Recitál č. 26 GDPR a čl. 4 odst. 1 GDPR.

v čl. 4 odst. 1 GDPR ve spojení s § 3 ZZOÚ, tj. na (a) veškeré informace (b) vztahující se k (c) identifikované nebo identifikovatelné (d) fyzické osobě. ZZOÚ přináší vlastní definici tohoto pojmu přinášející požadavek, aby se osobní údaje *vztahovaly* ke konkrétní fyzické osobě, velmi překvapivě však opomíjí podstatnou podmínku identifikovanosti či identifikovatelnosti, které je nutno přejmout z Obecného nařízení.³²

Ze samotné textace pojmu *veškeré informace* je zřejmé, že měl zákonodárce v úmyslu chápat pojem osobní údaj nikoliv restriktivně, nýbrž extenzivně, a to s ohledem na skutečnost, že pod pojmem *veškeré informace* je nutno si představit nejen objektivní, ale i subjektivní skutečnosti, bez ohledu na to, zda jsou či nejsou pravdivé či nikoliv, nebo v jaké formě jsou vyjádřeny.³³ Objektivní skutečností pak bude například datum narození či místo trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání, zatímco posouzení, zda je kvalitním a vzdělaným kandidátem s bohatou praxí, je tvrzením obsahující názor či hodnocení kandidáta, a to bez ohledu na to, zda je tato skutečnost pravdivá či prokázána.³⁴

Typickou povahou osobních údajů je fakt, že se především dotýkají rodinného a soukromého života³⁵, čímž je dán zvýšený zájem na jejich ochraně. Osobními údaji jsou ovšem rovněž i činnosti, kterými se subjekt údajů zabývá – v našem případě se činností rozumí informace o jeho předchozím zaměstnání.³⁶

Dále je nutno určit, zda se tyto informace k určité osobě *vztahují*. Tento pojem si lze představit jako kauzální vztah mezi definicí osobního údaje a subjektu údajů, kterého se osobní údaj týká, a proto se k němu i vztahuje. Pokud daná informace není osobním údajem, není ani osoba, které se informace týká, subjektem údajů. Poměrně jasným příkladem je posouzení zdravotního stavu konkrétního uchazeče o zaměstnání, či jeho kontaktní údaje v životopisu, kdy se tyto údaje *přímo* vztahují ke konkrétní osobě, a je tak přímo identifikovatelný.

³² NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, Bohuslav LICHNOVSKÝ, František NONNEMANN, Petr HABARTA a Kateřina KAŠPÁRKOVÁ. Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 34, ISBN 978-80-7598-467-8.

³³ Stanovisko WP 136 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007

³⁴ Stanovisko WP 136 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje.

³⁵ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. 2. 2000, *Amann v. Švýcarsko*, ve věci 27798/95, bod 191: „Pojem soukromého života v sobě obsahuje jak fyzickou, tak psychickou integritu člověka. Prvky, jakými jsou identifikace pohlaví, jméno a sexuální orientace či informace o jeho sexuálním životě spadají do osobní sféry.“

³⁶ Stanovisko WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007

Informace se však mohou ke konkrétní osobě vztahovat i *nepřímo*, pomocí dalšího identifikátoru. Jedná se o situace, kdy jsou určité věci tímto subjektem údajů vlastněny, či vyžadují jejich zásah – tím mohou být záznamy z telefonní linky, kdy konkrétní číslo lze přiřadit ke konkrétnímu zaměstnanci.³⁷

Stanovisko WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje specifikuje rovněž pojem *identifikovatelnosti*. Identifikovatelnou je taková osoba, která může být odlišena od ostatních osob, a to přímo (jménem) či nepřímo (číslem cestovního pasu, SPZ či telefonním číslem³⁸). Určitá míra nepřímých identifikátorů pak umožňuje jasně přiřadit konkrétní informaci ke konkrétní fyzické osobě. Identifikovat ovšem lze osobu i pomocí jediného nepřímého identifikátoru, a to v případě, kdy je natolik jedinečný, že lze osobu snadno identifikovat.³⁹ V praxi je tato situace spíše výjimečná, jelikož s daným pojmenováním si lze snadno představit konkrétní jméno subjektu – tedy například premiér či prezident. Častějším způsobem identifikovatelnosti je užití vícero nepřímých identifikátorů – osobním údajem by proto byla i informace, že se výběrového řízení účastnil bývalý finanční ředitel určité obchodní společnosti, který v dané funkci neměl předchůdce, a tato informace by byla dohledatelná z veřejných zdrojů. Identifikátorem je pak údaj o jeho funkci a název společnosti, ve které působil.

I přímý indikátor však nemusí být vždy postačující, pokud není jméno dostatečně unikátní, a identifikovatelnou se informace stává až ve spojení s údajem o datu narození či místem trvalého bydliště. Uvedme si proto jako příklad záznam z videokamery, který zachycuje veškeré osoby vcházející do objektu. Obrazový záznam může být osobním údajem pouze v případě, kdy je možné na jeho základě jednotlivce poznat, k čemuž často nedochází. Pokud se však jedinec při příchodu do budovy zapsal do knihy návštěv pod svým jménem a časem příchodu, mohou tyto údaje ve svém úhrnu napomoci subjekt identifikovat. Za osobní údaj se však Nejvyšší soud nepovažuje kombinaci jména, příjmení a číslo občanského průkazu návštěvníka v knize návštěv, jelikož neexistuje veřejně přístupný registr čísel občanských průkazů, který by napomohl osobu identifikovat.⁴⁰

³⁷ Tamtéž.

³⁸ Srov. rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 11. 2003, *Lindqvist*, C – 101/01, ve kterém stanovil, že ačkoliv telefonní číslo nspecifikuje identitu fyzické a toto číslo může být užito příslušnou osobou pouze dočasným je možné jej po určitý čas kontaktovat, a pokud je tato osoba na daném čísle dosažitelná, je i určitelná. Obdobně také viz rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky sp. zn. 5 As 1/2911-156.

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky sp. zn. 1 As 98/2008-148

Ve výše uvedeném stanovisku WP 29 dále v návaznosti na recitál č. 26 GDPR rozvíjí tezi, že se musí jednat o takové prostředky sloužící k identifikaci, které mohou být rozumně využity. Takovými prostředky jsou především objektivní faktory, jakými jsou například náklady či čas.⁴¹ Pokud je šance identifikace určitým způsobem zanedbatelná, nelze k ní přihlížet jako k osobnímu údaji. K této definici je však třeba přistupovat opatrně, jelikož rychlý vývoj technologií umožňuje více možností, jak subjekt identifikovat. Nejvyšší správní soud dále poukázal, že pro rozlišení, zda jsou prostředky rozumně využity, je klíčové sledovat účel zpracování, a to především očekávanou výhodu získanou správcem údajů.⁴²

Posledním určujícím znakem je, že se osobní údaje týkají pouze *fyzických osob*. Spornou otázkou však v minulosti bylo, zda lze poskytnout ochranu osobních údajů i podnikajícím fyzickým osobám. Vzhledem k tomu, že u podnikajících fyzických osob existuje úzká provázanost mezi profesním a soukromým životem, a každé zpracování je ze své podstaty zásahem do soukromí, rozhodl se vztahem soukromí a fyzické osoby zabývat rovněž ÚOOÚ ve svém stanovisku č. 3/2011⁴³. Došel k názoru, že údaje, které se týkají určitých či určitelných podnikajících fyzických osob, jsou osobními údaji. Ačkoliv může být zveřejňování těchto údajů upraveno řadou zvláštních zákonů upravující konkrétní rejstříky, je nutné rovněž aplikovat předpisy týkající se ochrany osobních údajů, a to především v takovém rozsahu, ve kterém nejsou upraveny zvláštními zákony.

S ohledem na právě uvedené lze konstatovat, že při informování uchazeče o zaměstnání o identifikaci správce jakožto fyzické osoby podnikající, je nutno klást větší důraz než u právnických osob na to, aby byly zveřejňovány jen takové údaje, které jsou pro účely daného zpracování nezbytné. Bude se pak především jednat o obchodní firmu nebo jméno podnikatele, rodné číslo, sídlo a identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno⁴⁴, tedy takové údaje, které jsou veřejně známy z veřejného

⁴¹ Recitál č. 26 GDPR

⁴² Tamtéž.

⁴³ Stanovisko č. 3/2011: Ochrana osobních údajů podnikajících fyzických osob. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]., [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2011_3.pdf

⁴⁴ Jednotlivé zveřejňované údaje vyplývají jak z živnostenského zákona, ale i dalších, zvláštních zákonů (při výkonu samostatné činnosti na základě jiného předpisu, než na základě živnostenského zákona). Úpravu lze rovněž nalézt v zákoně o zaměstnanosti (z. č. 435/2004 Sb), který v ustanovení § 5 specifikuje, co se rozumí pod pojmem identifikační údaj.

rejstříku, ale nikoli takové údaje, které mohou tvořit neveřejnou část veřejného seznamu⁴⁵. V tomto stanovisku se vymezil vůči nálezu Ústavního soudu České republiky č. 299/2000 Sb.⁴⁶, který ve věcně odlišné věci akcentuje činnost podnikatelskou jakožto rozlišovací kritérium pro zodpovězení otázky věcné příslušnosti, a to tak, že údaje o činnosti podnikající fyzické osoby nepožívají ochrany osobních údajů.

Ačkoliv je ÚOOÚ nezávislým ústředním správním úřadem, Morávek upozorňuje, že měl tento postup za následek zásah do právní jistoty adresátů úpravy a zároveň relativizuje postavení Ústavního soudu. Přijetí Obecného nařízení alespoň částečně vyjasnilo, že lze podnikajícím fyzickým osobám ochranu poskytnout, ovšem pouze v takovém rozsahu, v jakém se týkají jejich osobního života a osobnostní sféry, nikoliv však běžným údajům týkajících se jeho podnikání.⁴⁷ Autorka se dále domnívá, že obdobně, jako občanský zákoník přiznává postavení spotřebitele (a tím i více chráněného subjektu) podnikajícím fyzickým osobám jednajících mimo rámec své podnikatelské činnosti⁴⁸, stejně tak je nutno přiznat podnikající fyzické osobě postavení subjektu práv v plné šíři možnosti uplatnění svých práv, přijme-li do pracovního poměru zaměstnanec za účelem jiným, než je vymezen jeho předmětem podnikání (např. provozovatel pekárny uzavírá pracovní smlouvu se zahradníkem na údržbu zahrady jeho domu).

Pro úplnost autorka dodává, že doba, po kterou je právo na ochranu osobních údajů chráněno, je vázána na existenci právní osobnosti, a zesnulým osobám proto tato ochrana nenáleží.⁴⁹

⁴⁵ Například neveřejný seznam v části tvořených údaji specifikovaných v ustanovení § 60 odst. 3 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

⁴⁶ Ústavní soud ve zmíněném nálezu uvádí: *Pokud jde o citovaný zákon č. 101/2000 Sb., lze však argumentovat - a to na prvním místě - i zásadněji. Uvedený zákon totiž vymezuje v § 1 (předmět úpravy) svoji osobní působnost tak, že se vztahuje na ochranu osobních údajů fyzických osob. Nechrání tedy osoby právnické. Pokud jde o fyzické osoby, které jsou podnikateli - a na něž se vztahuje § 11 zákona o krajích, jehož část je napadena - lze usuzovat stejně, neboť z hlediska jejich statusu je nutno za rozlišovací kritérium považovat jejich činnost podnikatelskou. Údaje o této činnosti (stejně jako v případě právnických osob) tedy - podle mínění Ústavního soudu - ochrany podle zákona č. 101/2000 Sb. nepožívají.*

⁴⁷ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 113–114, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

⁴⁸ § 419 OZ

⁴⁹ Recitál č. 27 GDPR

Osoba, jíž se konkrétní informace týkají, a mohou ji přímo či nepřímo identifikovat, je označována jako *subjekt údajů*.⁵⁰ Definice subjektu údajů byla v Obecném nařízení zachována v návaznosti na Úmluvu 108, směrnicí 95/46/ES i ZOOÚ tak, že je formulována v přímé návaznosti na definici pojmu *osobního údaje* jakožto subjektu, kterého se tyto údaje týkají.⁵¹ Samotný pojem však může působit pro samotné subjekty nesrozumitelně. Proto je vhodnější, pokud zaměstnavatel za účelem dosažení transparentnosti při plnění informační povinnosti užije jiného pojmenování (např. „vy“, či „uchazeč“), jelikož požadavek transparentnosti předpokládá užití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.⁵² K praktické aplikaci zásady transparentnosti srov. 2. 1. 3 k informační povinnosti.

1.2.2 Citlivé osobní údaje a nakládání s nimi

V případě, že by zaměstnavatel jakožto správce zpracovával zvláštní kategorii osobních údajů⁵³, tedy takových údajů, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo, a to typicky, členství v odborech, zpracování genetických údajů, biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu či sexuální životě či sexuální orientaci⁵⁴, jsou nároky na zákonnost zpracování vyšší.⁵⁵ Jejich zpracování je totiž plošně zakázáno, ledaže lze uplatnit jednu z výjimek, kdy je možné tyto údaje zpracovávat, a to za podmínek stanovených v čl. 9 odst. 2 GDPR, kde je konkretizován vyšší standard ochrany nad rámec zaručeným čl. 6 GDPR a promítají se v našem případě především do úpravy vstupní lékařské prohlídky a okruhu otázek, na které může být uchazeč během výběrového řízení dotazován.

⁵⁰ Čl. 4 odst. 1 GDPR a § 3 ZZOÚ

⁵¹ BAČA, Ján, Radek BURŠÍK, Alice SHELBY, Jan SVOBODA a Veronika ŠÍPOŠOVÁ. *Zákon o zpracování osobních údajů: Praktický komentář*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 34, ISBN 978-80-7380-804-4.

⁵² Čl. 12 odst. 1 GDPR

⁵³ Článek 9 odst. 1 GDPR

⁵⁴ Recitál č. 75 GDPR

⁵⁵ Recitál č. 53 GDPR

Zvláštní kategorii osobních údajů je možno zpracovávat, je-li nezbytnost zpracování realizována za legitimním účelem⁵⁶, kterým je *plnění povinností a výkonu zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany*⁵⁷.

Druhou výjimkou z obecného zákazu zpracování údajů dle čl. 9 odst. 2 písm. h) GDPR je nezbytnost zpracování pro účely pracovního lékařství a pro posouzení pracovní schopnosti zaměstnance⁵⁸. Správcem zdravotních záznamů uchazeče je ovšem primárně přímo poskytovatel zdravotně lékařských služeb, jelikož výstupem vstupní prohlídky je pouhé konstatování, zda je uchazeč k výkonu práce způsobilý, či nikoliv (k tomu blíže část 2. 1. 1. zabývající se vstupní lékařskou prohlídkou).

Zdravotní údaj, který může v souladu s § 67 ZZ požadovat přímo zaměstnavatel, se týká jeho zdravotního postižení, jelikož je znalost této skutečnosti dále určující pro poskytnutí zvýšené ochrany.

Vzhledem k citlivosti těchto údajů a zvýšeném zájmu na jejich ochraně, se jejich aplikace projevuje například tak, že zatímco dle čl. 6 GDPR je možné udělit souhlas se zpracováním osobních údajů i konkludentně, tak u zvláštní kategorii osobních údajů lze zpracovávat toliko na základě výslovného souhlasu⁵⁹.

Další specifikací údajů, které zaměstnavatel nesmí požadovat, jsou specifikovány v § 316 odst. 4 ZP⁶⁰. Jsou jimi především takové údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, v politických stranách nebo hnutích, příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti či otázku trestněprávní bezúhonnosti. Výjimkou je však situace, kdy požadavek bezúhonnosti stanoví právní předpis či jiný ospravedlnitelný důvod. Po uchazeči tak může být požadován výpis z trestního rejstříku, ze kterého však nejsou patrný zahlazené odsouzení. Na ty se zaměstnavatel nesmí zeptat ani v tomto případě. Stejným způsobem může být ospravedlněno vyžadování informace o rodinných a majetkových poměrech či těhotenství. Ospravedlnitelným důvodem se proto nabízí i např. povinnost zaměstnavatele dodržovat pravidla bezpečnosti a ochrany

⁵⁶ Podmínky zpracování citlivých údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/podminky-zpracovani-citlivych-udaju/d-1767>

⁵⁷ Čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR

⁵⁸ Čl. 9 odst. 2 písm. h) GDPR

⁵⁹ Čl. 9 odst. 2 písm. a) GDPR

⁶⁰ Ačkoliv ustanovení § 316 odst. 4 ZP zmiňuje pouze zaměstnance, lze výkladem dovést, že se vztahuje rovněž na uchazeče o zaměstnání.

zdraví při práci (srov. ustanovení § 6 odst. 5 Antidiskriminačního zákona) Ospravedlnitelný zájem zaměstnavatele je však nutno chápat spíše restriktivně, tedy nikoliv pouze proto, že se chce vyhnout situaci, kdy by za několik měsíců musel hledat znovu náhradu za přijatého těhotného zaměstnance. Při posuzování těchto kritérií je proto zásadní věcný důvod, který spočívá v povaze práce, o kterou se fyzická osoba uchází.

Zaměstnavatelé si při zjišťování osobních údajů často ulehčit práci, a proto místo tvorby dotazníku přejdou ke kopírování dokladů jakožto formě potvrzení správnosti údajů. Tento postup však není vhodný, a jak ÚOOÚ upozorňuje, mělo by k němu docházet pouze výjimečně.⁶¹ Cestovní doklad obsahuje biometrické prvky, které jsou zvláštní kategorií osobních údajů, tj. zejména obličej a otisk prstu⁶², které musí být obsaženy na všech vydávaných evropských pasech v souladu s nařízením Rady EU č. 2252/2004 o normách pro bezpečnostní a biometrické prvky v cestovních pasech a cestovních dokladech vydávaných členskými státy schváleného dne 13. 12. 2004. Ustanovení § 15a odst. 2 z. č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, navíc zakazuje pořizování kopií občanského průkazu, ledaže zákon nestanoví jinak. Pro ověření správnosti proto může zaměstnavatel pouze žádat jeho předložení a správnost údajů toliko zaznamenat do spisu uchazeče. Při použití šablony, která umožňuje zakrýt citlivé údaje je však kopírování osobních dokladů v souladu s Obecným nařízením.

1.2.3 Zpracování osobních údajů

Podobně jako obsah pojmu osobní údaj, i definice pojmu *zpracování* vymezuje působnost úpravy.⁶³ Z pozitivního vymezení věcné působnosti⁶⁴ lze spolu s definicí pojmu zpracování v čl. 4 odst. 2 GDPR vyvodit, že se zpracováním rozumí každé automatizovaná dispozice, nebo taková

⁶¹ Ke kopírování osobních dokladů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/ke-kopirovani-osobnich-dokladu/d-1599>

⁶² Cestovní doklady s biometrickými prvky (CDBP). Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2020 [cit. 2020-09-27]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cestovni-doklady-s-biometrickymi-prvky-cdbp.aspx?q=Y2hudW09MQ%3D%3D>

⁶³ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 131, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

⁶⁴ Čl. 2 odst. 1 GDPR

neautomatizovaná operace, které spočívá především v jeho shromáždění či zařazení do evidence, jejich pozměnění, použití, šíření či zničení.⁶⁵

Z toho vyplývá, že Obecným nařízením chráněna veškerá automatizovaná zpracování, tedy taková, které jsou prováděna technickými prostředky nezávislými na lidské vůli⁶⁶, zatímco neautomatizovaná zpracování spadají do věcné působnosti, pouze pokud jsou, či mají být součástí evidence. Evidencí se rozumí systematické uspořádání dle určitých parametrů, do kterých jsou data ručně zadávána, tedy nikoliv pomocí technických zařízení (např. užití čipové karty zaměstnance u turniketu) či AI⁶⁷, na základě kterých lze údaje dále zpracovávat za vymezeným účelem.⁶⁸ Ať už se bude jednat o sofistikovaný intranet obsahující kontaktní údaje všech zaměstnanců v rámci koncernu či prostá tabulka všech uchazečů o pracovní pozici s možností řazení parametrů, oba případy naplňují známky evidence a veškeré operace s nimi budou zpracováním osobních údajů, jelikož se jedná o data organizovaná a strukturovaná.

1.2.4 Správce osobních údajů

Vzhledem k tomu, že do působnosti Obecného nařízení nespadá takové zpracování osobních údajů, které by činila fyzická osoba za účelem provádění činnosti osobní povahy, či čistě v domácnosti⁶⁹, mají zpracovávaná data *a contrario* povahu spočívající v ekonomické, či jiné výhodě, a proto dopadá Obecné nařízení především na podnikatele. Za účelem stanovení rozsahu osobní působnosti Obecného nařízení a z toho vyplývajících povinností a odpovědnosti je proto nutno určit, kdo je „správcem“ a kdo „zpracovatelem“.

⁶⁵ Čl. 4 odst. 2 GDPR stanoví, že „zpracováním“ [je - pozn. aut.] jakákoliv operace nebo soubor operací s osobními údaji nebo soubory osobních údajů, který je prováděn pomocí či bez pomoci automatizovaných postupů, jako je shromáždění, zaznamenání, uspořádání, strukturování, uložení, přizpůsobení nebo pozměnění, vyhledání, nahlédnutí, použití, zpřístupnění přenosem, šíření nebo jakékoliv jiné zpřístupnění, seřazení či zkombinování, omezení, výmaz nebo zničení.

⁶⁶ O užití automatizovaného zpracování v přijímacím řízení pomocí AI blíže viz podkapitola 2. 3. 4.

⁶⁷ SHARMA, Sanjay. Data Privacy and GDPR Handbook: A Practical Guide to UK and EU Law. Canada: WILEY, 2020., s. 46–47, ISBN 978-1-119-59424-6.

⁶⁸ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 131, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

⁶⁹ Recitál č. 18 GDPR

Správce osobních údajů je dalším ústředním pojmem ochrany osobních údajů, jelikož je účasten při každém zpracování.⁷⁰ Aby bylo možné určit u každého zpracování konkrétní osobu, která účel a prostředek zpracování skutečně ovlivňuje, je cílem následující definice správce jej spíše funkčně vymezit, jelikož s příliš formální definicí by nemuselo být možné tohoto určení dosáhnout.⁷¹

Skutečnost, zda povinnost či oprávnění vyplývá z právního předpisu, či činí zpracování z vlastní vůle, má vliv na jeho postavení a povinnosti – v případě obligatorního a fakultativního zpracování je účel zpracování jasně dán zákonem (např. zpracování osobních údajů uchazeče), zatímco zpracování z vlastní vůle správce musí být podloženo platným právním titulem, kterým je typicky souhlas subjektu údajů, za současného stanovení účelu zpracování již před zahájením zpracování. Správcem se tedy rozumí se osoba, která je oprávněna, a to sama či společně s jinými⁷², určovat účel a prostředky zpracování a následně jej provádět.⁷³

Obdobně jako definici pojmu osobní údaje, i charakteristiku osoby správce lze rozdělit do několika prvků, které však na rozdíl od prvků vymezení osobního údaje není nutno naplnit kumulativně. Správcem je tedy (a) fyzická nebo právnická osoba, agentura či orgán veřejné moci v samostatné i přenesené působnosti, (b) jakožto primární subjekt zpracovávající osobních údaje, (c) která určuje účel(y), (d) vybírá a stanoví způsob užití prostředků takového zpracování, (e) a to sám či společně s jinými⁷⁴, a (d) nese odpovědnost za garanci splnění zásad zpracování a případně i odpovědnost za jejich porušení.⁷⁵

⁷⁰ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 149, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

⁷¹ PINKAVOVÁ, Adéla, FOŘT, Ferdinand. Čl. 4. In: PATTYNOVÁ, Jana, SUCHÁNKOVÁ, Lenka, ČERNÝ, Jiří a kolektiv. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Data a soukromí v digitálním světě*. Komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání Ostrava: CODEXIS publishing, 2019.

⁷² Institut společného správce je upraven v čl. 26 GDPR a spočívá ve stanovení účelů či prostředků pro shodné údaje několika správci, a to typicky za situace, kdy totožné údaje zpracovává několik správců nezávisle, a to po vzájemné dohodě. Tato úprava je tedy specifická spíše pro koncerny, v praxi se však příliš nevyužívá.

⁷³ § 5 zákona ZZOÚ a čl. 4 odst. 7 GDPR.

⁷⁴ VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. *The EU General Data Protection Regulation (GDPR)*. Německo: Springer International Publishing, 2017, s. 17, ISBN 978-3-319-57958-0.

⁷⁵ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 149, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

Zaměstnavatel je typicky v postavení správce osobních údajů. Zákoník práce jej v § 7 definuje jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Jak ze samotné definice vyplývá, je pojem osoba nutno chápat ve smyslu občanského zákoníku⁷⁶, tedy jako osobu fyzickou, či právnickou.

S ohledem na charakter výkonu práce může být právnická osoba v základním pracovněprávním vztahu pouze v postavení zaměstnavatele⁷⁷. EDPB ve svém nejnovějším stanovisku upravující postavení správce a zpracovatele zdůraznila, že jednotlivci (tedy např. ředitel společnosti či člen představenstva) nikdy nemohou být správci, neboť jím bude právnická osoba jako taková.⁷⁸ Ať už se jedná o jakoukoli formu právnické osoby, je vždy nutno ji řádně identifikovat, aby bylo zřejmé, kdo je v daném případě odpovědný za dodržování zásad zpracování. Příkladem je situace, kdy je fyzická osoba kontaktována náborářem na sociální síti LinkedIn s nabídkou zaměstnání, či potřeba upřesnění, pro jakou společnost má uchazeč v rámci koncernu vykonávat.

Zaměstnanec se může stát správcem osobních údajů pouze v případě, kdy zneužije údaje, které měl zaměstnavatel k dispozici, a to pro své soukromé účely, mimo rozsah činnosti zaměstnavatele.⁷⁹

Tím se rovněž mění charakter pozice, z jaké je rozhodováno o zpracování, jelikož povinnost zaměstnavatele zpracovávat osobní údaje vyplývá implicitně z právních předpisů, a to především ze zákoníku práce⁸⁰ či jiných předpisů⁸¹, a nemá tak na výběr, zda či v jakém rozsahu údaje bude zpracovávat, zatímco neoprávněné zpracování zaměstnankyní bylo realizováno pomocí faktického vlivu, která rozsah zpracování sama určuje.

⁷⁶ § 18 OZ

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. 67 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁸ EDPB Guidelines no. 7/2020 on concepts of controller and processor in the GDPR, adopted on 2 September 2020

⁷⁹ VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. The EU General Data Protection Regulation (GDPR). Německo: Springer International Publishing, 2017, s. 18, ISBN 978-3-319-57958-0.

⁸⁰ srov. § 37 ZP, § 113 ZP, § 136 ZP, § 137 ZP či § 150 ZP

⁸¹ Jako příklad lze uvést žádost o povolení zaměstnání cizince dle ustanovení § 91, z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel je povinen v žádosti o vydání povolení k zaměstnání uvést identifikační údaje cizince, kterými se rozumí především jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození a bydliště osoby (srov. § 5, písm. a), bod 1 z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Fyzickou osobou – zaměstnavatelem, bude zpravidla taková svéprávní osoba, která provozuje živnost dle živnostenského zákona⁸², či jiných právních předpisů⁸³. Získání oprávnění k činnosti ovšem není podmínkou toho, aby se stala fyzická osoba zaměstnavatelem, jelikož může rovněž vykonávat takovou činnost, ke které není třeba získat žádného zvláštního oprávnění, jakou je například autorskoprávní činnost dle autorského zákona⁸⁴, či z jiného důvodu, jakou může být osobní potřeba dané osoby.

Zaměstnavatel vymezí *prostředky*, které zajistí splnění povinností vyplývajících ze zásad zpracování. Určení základních technických a organizačních prostředků zpracování lze, alespoň částečně, delegovat na jiné osoby.⁸⁵ Zaměstnavatel proto vymezí základní rámec pravidel zpracování, jakými je vymezení povahy osobních údajů, délky jejich zpracování a zajištění jejich integrity, a to určením konkrétní osoby, která bude mít k údajům přístup, a stanoví bezpečnostní opatření, která je třeba přijmout. Společně jsou tyto prostředky klíčové při prokazování splnění zásad zpracování.⁸⁶ Konkrétní prostředky, jako např. výběr softwaru, pak může nechat zaměstnavatel na vedoucím IT oddělení.

Vymezení *účelu* odpovídá na otázku, proč má k danému zpracování dojít. Odpověď můžeme nalézt v článku 88 odst. 1 GPDR, které podává demonstrativní výčet účelů pro zpracování v souvislosti se zaměstnáním, mezi které patří pro nás relevantní nábor zaměstnanců. Právě určení

⁸² K povinnostem podnikatele vůči zaměstnancům viz ustanovení § 31 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

⁸³ Jedná se především o advokáty (z. č. 85/1996 Sb., o advokacii), notáře (z. č. 358/1992 Sb., České národní rady o notářích a jejich činnosti (notářský řád), daňové poradce (z. č. 523/1992 Sb., České národní rady o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců České republiky) či auditory (z. č. 254/2000 Sb., o auditorech a o změně zákona č. 165/1998 Sb.)

⁸⁴ Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon)

⁸⁵ Stanovisko WP 29 č. 1/2010 ke konceptu „správce“ a „zpracovatele“ ze dne 16. 2. 2010

⁸⁶ POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 224, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

účelu a prostředků zpracování je klíčovým znakem pro odlišení, zda se osoba nakládající s osobními údaji nachází v pozici správce, či zpracovatele.⁸⁷

Primárním účelem zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru je zjištění skutečností relevantních pro výběr nejvhodnějšího kandidáta. V okamžik vzniku pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká zaměstnavateli povinnost zpracovávat větší množství údajů, než když se nynější zaměstnanec o pozici pouze ucházel a řada údajů získaných v průběhu výběru zaměstnance se stanou součástí jeho osobního spisu.

1.2.4.1 Personalistika jako účel zpracování

Jedním z příkladů konkretizace úpravy zpracování se týká personální agendy. Informace o uchazečích budou typicky uchovány zvláště od přehledu zaměstnanců, které jsou z povahy vzniku dalších právních povinností po vzniku pracovního poměru obsahově širší než údaje shromážděné o uchazeči o zaměstnání. Ochrana osobních údajů zaměstnanců, kteří pro zaměstnavatele vykonávají závislou práci, je při vedení personální a mzdové agendy z pohledu zaměstnavatele velmi složitá, jelikož není ucelená a vztahuje se na ni několik právních předpisů.⁸⁸

Vedení personální agendy je legitimním účelem zpracování osobních údajů zaměstnance, a to již před vznikem pracovního poměru.⁸⁹ Personální agendou chápeme především zajištění takových povinností, které vyplývají z právních předpisů týkajících se pracovního práva, a tím pádem i vztahů před vznikem pracovního poměru, jako proces přípravy, uzavření pracovní smlouvy, či provedení vstupní prohlídky. Právě vstupní prohlídce bude společně s problematikou vedení osobního spisu zaměstnance, jehož údaje z výběrového řízení se stanou v případě uzavření pracovní smlouvy součástí spisu, se bude práce věnovat v druhé kapitole.

Příklad konkretizace článku 88 GDPR v české národní úpravě lze nalézt v § 30 odst. 2 ZP, která stanoví, že při výběru uchazečů smí zaměstnavatel od fyzické osoby (a tedy subjektu údajů) vyžadovat jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. V tomto případě jde pouze o zákonné vyjádření již existujících zásad zpracování osobních údajů, tedy

⁸⁷ EDPB Guidelines no. 7/2020 on concepts of controller and processor in the GDPR, adopted on 2 September 2020

⁸⁸ BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, ČORNEJOVÁ, Helena, KALVODA, Aleš, LEŠTINSKÁ, Vlasta, LIŠKUTÍN, Tomáš, PELECH, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ŠENK, Zdeněk a VALENTA, Jiří. Abeceda personalisty 2020. 10. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-260-1.

⁸⁹ Čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR

povinnost minimalizace, účelového omezení a omezení uložení osobních údajů. Ačkoliv je tedy zákonná úprava konkretizace zpracování rozdrobená v právních předpisech pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, spíše, než ukládání nových povinností dává výslovná formulace podmínek zpracování větší důležitost a důraz na plnění již existující povinnosti.

Za účelem vytvoření komplexní představy o předpokladech vykonávat určitou pozici může rovněž docházet k vyhodnocení profilu uchazeče, a to na základě analýzy jeho osobnosti, schopností a kvalifikace. Souhrn těchto informací může tvořit výstupní zprávu po skončení pracovního poměru umožňující pochopení spatřených nedostatků u neúspěšného kandidáta i jako podklad pro rozhodování pro management společnosti, který se pohovorů nemusel účastnit.

1.2.5 Zpracovatel osobních údajů

Rozhodujícím kritériem, které odlišuje *zpracovatele* od správce je skutečnost, že zpracovatel dané zpracování vykonává pro správce,⁹⁰ a to typicky na základě uzavřené smlouvy o zpracování.

Ta musí obsahovat alespoň předmět a dobu zpracování, jeho povahu a účel, typ osobních údajů, kategorii subjektu údajů a povinnosti a práva správce. Součástí smlouvy o zpracování je především povinnost dodržovat pokyny správce, povinnosti mlčenlivosti a dodržování zásad zpracování.⁹¹

Samotné vymezení role zpracovatele tedy vychází z projevení vůle správce, aby pro něj vykonával určité činnosti specifikované smlouvou, spočívající ve zpracování osobních údajů s danou činností spojených. Osobu zpracovatele proto charakterizují tři základní kumulativní podmínky, a to odlišnost od osoby správce a zpracování osobních údajů pro správce, a to za jím stanoveným účelem.

Příkladem zpracovatele v oblasti nábory zaměstnanců nejvyššího managementu je užití specializovaných společností zaměřených na nábor takových zaměstnanců. Ty pak pro konkrétního správce na základě smlouvy o zpracování analyzují zaslané životopisy, vypracovávají a vyhodnocují testy, organizují typicky několik kol pohovorů s vybranými uchazeči a následně zpracovávají profily nejužšího výběru kandidátů pro finální výběr zaměstnavatelem.

⁹⁰ Čl. 4 odst. 8 GDPR

⁹¹ Čl. 28 odst. 3 GDPR

Na druhou stranu, poskytovatel pracovně-lékařských služeb není v postavení zpracovatele, ale samostatného správce,⁹² jelikož zaměstnavatel/správce neukládá poskytovateli závazné pokyny, ani podmínky zpracování, jelikož rozsah i účel zpracování je dán zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, potažmo provádějí vyhláškou č. 79/2013 Sb. Zpracovatelem poskytovatele rovněž nečiní existence případného smluvního vztahu se správcem, jelikož je jeho obsahem výlučné poskytování vstupních prohlídek, nikoliv však podmínky a rozsah zpracování osobních údajů.

1.3 Zásady zpracování osobních údajů

Zásady zpracování především určují rozsah zpracování, kladou požadavek na existenci platného právního titulu a vymezení účelu, ve vztahu k němuž se údaje zpracovávají a stanoví povinnost nepřekračovat meze stanovené účelem zpracování. Zásady zpracování osobních údajů pak mají vliv též na to, po jakou dobu mohou být údaje uchovány. Objem opatření učiněných správcem za účelem ochrany osobních údajů by proto měl odpovídat těmto základním zásadám zpracování.⁹³

S ohledem na tyto skutečnosti je zřejmé, že pochopení jednotlivých zásad zpracování je pro správné pochopení a aplikaci opatření zajišťujících právo subjektu na ochranu osobních údajů zcela klíčové. Třetí kapitola první části je proto jednotlivým zásadám věnována; kromě jejich vymezení nabídne také několik příkladů zpracování či opatření, které je správce povinen učinit.

Ještě než však bude přistoupeno k deskripci jednotlivých zásad, tak je žádoucí zmínit to, že zaměstnavatel, jakožto držitel osobních údajů, může rozhodovat o jejich nakládání s nimi ale nemůže tak činit absolutně, ale jev takové situaci limitován zásadami zpracování osobních údajů, které mají dvojí roli – jednak jsou základním východiskem pro interpretaci veškerého jednání vztahující se k osobním údajům, a zároveň jsou tato ustanovení přímo vynutitelná a za jejich porušení je možné uložit sankci v souladu s čl. 83 odst. 3 a čl. 83 odst. 5 písm. a) GDPR.⁹⁴

⁹² MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 155, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

⁹³ VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. The EU General Data Protection Regulation (GDPR). Německo: Springer International Publishing, 2017, s. 87, ISBN 978-3-319-57958-0.

⁹⁴ POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 43, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

V případě pochybností, zda správce zpracovával osobní údaje uchazečů o zaměstnání v souladu s níže uvedenými zásadami, leží důkazní břemeno na straně správce, který je tak je povinen prokázat, že v souladu se zásadami postupoval.⁹⁵ Mnohé z těchto zásad musí být aplikovány již před zahájením zpracování, je proto nezbytné, aby se správce s těmito zásadami seznámil již před uveřejnění inzerátu na pracovní pozici. Je však potřeba uvést, že tyto zásady se obecně aplikují ve všech aspektech zpracování osobních dat⁹⁶, a to ve vzájemné korelaci, jelikož spolu úzce souvisejí a nelze je tak vnímat izolovaně. Dodržování toliko některých zásad proto není dostatečné, a mají pak za následek porušení povinností správce či zpracovatele osobních údajů. K tomu například může dojít, pokud jsou zpracována nadbytečná data bez platného právního titulu či po příliš dlouhou dobu.

Důležitost těchto zásad především podtrhuje fakt, že je dáno na vůli členským státům, aby rozšířily a zpřísnily povinnosti správců a zpracovatelů, nebo konkretizovaly práva specifických subjektů údajů, kterým zaměstnanec z důvodu podřízeného postavení vůči zaměstnavateli bezpochyby je, a to pomocí národní legislativy.⁹⁷

Cílem takové úpravy pak bude reflektování národního charakteru pracovního práva tak, aby byla zajištěna opatření, která zajišťují ochranu zaměstnance, jeho důstojnosti a oprávněných zájmů či jeho postavení v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či předávání údajů v rámci koncernu.

Obecné nařízení klade v oblasti zaměstnání největší důraz na zásadu transparentnosti, jelikož se typicky jedná o dlouhodobé zpracování v nerovnovážném postavení subjektů.⁹⁸ Zaměstnancům či uchazečům proto musí být umožněno pochopit, s jakými jeho údaji je nakládáno, jakým způsobem a za jakým účelem a jaká práva z takového zpracování vyplývají.

Zásady zpracování jsou zakotveny v čl. 5 Obecného nařízení, a to spolu se zásadou zákonnosti a dbání na práva subjektů a povinností správců či zpracovatelů. Právě ty mají konkrétní dopad na všechny subjekty, které zpracovávají údaje o identifikovatelných fyzických osobách, a jsou vždy prováděny ve světle zásad zpracování osobních údajů. V souladu se zásadou odpovědnosti, vyjádřené v čl. 5 odst. 2 GDPR, je správce povinen být schopen prokázat dodržování těchto zásad, a to typicky

⁹⁵ Čl. 5 odst. 2 GDPR

⁹⁶ Recitál č. 26 GDPR

⁹⁷ Čl. 88 odst. 1 GDPR

⁹⁸ Čl. 88 odst. 2 GDPR

předložením svých interních předpisů, popř. příručkou pro HR manažery pro postup při náboru, potvrzení o absolvování školení svých zaměstnanců, či jejich zabezpečení kvalitním softwarem.

1.3.1 Zásada proporcionality

Ačkoliv není zásada proporcionality zakotvena přímo v čl. 5 GDPR, ale recitálu č. 4 GDPR, je klíčovým korektivem při aplikaci jednotlivých ustanovení.⁹⁹ Právo na ochranu osobních údajů není ze své povahy právem absolutním a musí být posuzováno v kontextu své funkce ve společnosti a zároveň být v rovnováze s dalšími základními právy.¹⁰⁰ Při úvaze, zda lze dát přednost ochraně jiného práva před ochranou soukromí třeba zvážit, zda je zájem, který je jiným právem chráněn natolik závažný, aby byl zásah do práva na soukromí (a tím i práva na ochranu osobních údajů, pozn. aut.), přípustný.¹⁰¹

Přiměřenost zásahu je poměřována pomocí testu proporcionality, který zahrnuje tři základní kritéria.¹⁰² Nejprve je nutno posoudit způsobilost naplnění účelu, tedy zda je konkrétní opatření schopno dosáhnout zamýšleného cíle, kterým je především zachování zásad zpracování osobních údajů. V druhé fázi se posuzuje potřebnost. Ta spočívá v posouzení toho, zda byl vybrán prostředek, který je nejšetrnější k základnímu právu. To spočívá především v zjišťování, zda neexistuje jiný, objektivně srovnatelný prostředek, který méně zasahuje do chráněných zájmů subjektu údajů, se kterým je zároveň možné správcem stanoveného cíle dosáhnout. Posledním krokem je pak posouzení přiměřenosti *stricto sensu*, tj. zda není újma na základním právu nepřiměřená vzhledem k zamýšlenému cíli, tedy poměrování, zda zájmy správce nepřevažují nad zásahem do práv subjektu údajů.¹⁰³

⁹⁹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 12. 2008, *Huber v. Německo*, C-524/06.

¹⁰⁰ Recitál č. 4 GDPR

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2013, sp. zn. 5 As 1/2011

¹⁰² K principu proporcionality při zpracování osobních údajů na základě zákona o svobodném přístupu k informacím. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-principu-proporcionality-pri-zpracovani-osobnich-udaju-na-zaklade-zakona-o-svobodnem-pristupu-k-informacim/d-5511>

¹⁰³ Ústavní soud se již v minulosti zabýval plošným a preventivním sběrem a uchováváním stanovených provozních a lokalizačních údajů o elektronické komunikaci. Posuzoval, zda regulace ob stojí v testu proporcionality vůči právu jednotlivce na soukromí a informační sebeurčení ve smyslu čl. 10 odst. 3 a čl. 13 LZPS. Jelikož právní úprava nebyla přesná a zřetelná ve svých formulacích a tím ani dostatečně předvídatelná a zároveň nezajistila minimální požadavky na zabezpečení uchovávaných údajů, jednotlivci nemohli disponovat dostatečnou zárukou, že jejich údaje nebudou svévolně zneužity. Dále srov. Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 22. 3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10, publikován pod č. 318/2009 Sb., [cit. 2020-24-08]. Dostupné na https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-24-10_1.

Test proporcionality lze chápat jako nástroj k posouzení rizik zabezpečení údajů, včetně vhodnosti použité technologie či vymezení toho, kdo má k údajům přístupová práva. V kontextu činnosti zaměstnavatele je proto nutno posoudit charakter údajů, které jsou zpracovávány, a to nejen ve vztahu ke svým zaměstnancům či uchazečům o zaměstnání, ale rovněž svým zákazníkům a obchodním partnerům. Na základě toho je vždy třeba posoudit potenciální rizika jejich ztráty, výzvy pro kybernetickou bezpečnost, či porušení práv subjektu údajů spojených s neodborným postupem zaměstnanců s přístupovými právy.

Pojišťovna pak bude typickým subjektem, který musí zajistit vysokou úroveň takových opatření, a to s ohledem na množství i citlivost všech zpracovávaných údajů.

Tato opatření musí být v souladu se zásadou proporcionality schopna zajistit dostatečnou ochranu dat, aniž by nepřiměřeně zasahovala do práv subjektu údajů. Útok na data klientů pojišťovny totiž představují rovněž riziko pro data zaměstnanců pojišťovny, a proto je vždy potřeba hledat komplexní řešení s ohledem na veškerý objem zpracovávaných údajů.

Demonstrovat to lze na následujícím příkladu. Zatímco v případě zaměstnavatele provozujícího cukrárnu bude intenzita a rozsah opatření, který tento musí učinit, na relativně nízké úrovni, tak v případě již zmíněné pojišťovny budou opatření, která musí pojišťovna učinit, mnohem rozsáhlejší a komplexnější. Lze tak konstatovat, že opatření, která jsou přiměřená v jednom případě nemusí být přiměřená v případě odlišném a je tedy vždy jednotlivé případy posuzovat *case by case*.

Ve vztahu k vnitrostátní úpravě se již několikrát v rámci své rozhodovací praxe vyjádřil i Soudní dvůr Evropské unie, jenž konstatoval, že má být úprava dostatečně jasná a přesná, včetně stanovení minimálních požadavků tak, aby měly subjekty údajů dostatečnou záruku, že budou jejich osobní údaje preventivně a účinně chráněny.¹⁰⁴

V tomto ohledu je na místě položit si otázku, zda tento požadavek, který SDEU ve svém rozsudku vyslovil, byl skutečně naplněn; autorka této práce zastává názor, že nikoliv. Individualizace opatření, které každý správce musí přijmout pro zajištění naplnění požadavků GDPR, je další výzvou, se kterou se mnozí zaměstnavatelé potýkají.

¹⁰⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 12. 2016, *Tele2Sverige*, C-203/15 a C-698/15

Nutno ovšem podotknout, že ačkoliv je textace Obecného opatření spíše abstraktní a vágní, je velmi obtížné i ošemetné vydávat v této oblasti metodický postup ze strany ÚOOÚ¹⁰⁵ či EDPB, jelikož riziko, že by jej správci slepě následovali bez zohlednění specifik své činnosti, je příliš vysoké.

Otázkou tak zůstává, jaký zájem je zde přednější, tj. umožnění správcům pochopení problematiky pomocí několika modelových situací, či předejití nesprávné aplikace na základě této metodologie? Vzhledem k tomu, že WP 29 zpracovala pouze stanovisko k nahlašování porušení zabezpečení údajů¹⁰⁶ a nikoliv k její prevenci, lze o této otázce pouze polemizovat.

1.3.2 Zákonnost, transparentnost a odpovědnost

Vzhledem k tomu, že je definice pojmu zpracování pojata velmi široce, jsou principy zákonnosti, korektnosti a transparentnosti výchozím korektivem při posuzování toho, zda došlo k porušení povinností správce. Jakékoliv jím prováděné zpracování osobních údajů musí být realizováno zákonným a spravedlivým způsobem.¹⁰⁷ Tím se především rozumí zpracování osobních údajů, které je jednak v souladu s Obecným nařízením a jinými vnitrostátními předpisy (zákonnost), a jednak je subjektu údajů sdělen jeho rozsah a účel již před jeho zahájením (transparentnost). *Aby bylo zpracování zákonné, měly by být osobní údaje zpracovávány na základě souhlasu subjektu údajů nebo na základě jiného legitimního právního důvodu stanoveného právními předpisy (...), a to mimo jiné i s ohledem na nezbytnost dodržení zákonné povinnosti, jež se na správce vztahuje, nebo nezbytnost plnění smlouvy, jejíž stranou je subjekt údajů, nebo za účelem přijetí opatření na žádost subjektu údajů před uzavřením smlouvy.*¹⁰⁸

Lze tedy konstatovat, že zpracování je zákonné, pokud je v souladu s čl. 6 GDPR založeno na existenci platného právního titulu. Východiskem právní úpravy je právní fikce, že veškeré procesy zpracování jsou nezákonné, ledaže je zpracování osobních údajů opřeno o platný právní titul. V případě zpracování zvláštní kategorie osobních údajů je rovněž nutno splnit i další požadavky nad

¹⁰⁵ ÚOOÚ například k otázce bezpečnosti upozorňuje, že k naplnění zásady integrity nestačí pouze formální deklarování bezpečnostního předpisu, jelikož musí primárně zajistit, aby nedošlo k neoprávněnému přístupu k osobním údajům. Toto konstatování se však jeví jako zcela zřejmé, jak tohoto stavu dosáhnout, však neuvádí. Blíže srov. Povinnost zabezpečit osobní údaje, zproštění odpovědnosti. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2020-11-01]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/povinnost-zabezpecit-osobni-udaje-zprosteni-odpovednosti/d-1760>

¹⁰⁶ WP29 Guidelines on Personal data breach notification under Regulation 2016/679, adopted on 3 October 2017, last revised and adopted on 6 February 2018.

¹⁰⁷ Recitál č. 39 GDPR

¹⁰⁸ Recitál č. 40 GDPR

rámec těch, které jsou stanoveny v čl. 6 GDPR, čímž úprava reaguje na zvýšenou potřebu ochrany osobních údajů, které mají zvláštní charakter, u něhož je dána zvýšená potřeba je chránit.¹⁰⁹

Každé osobě, jejíž data jsou zpracovávána, musí být umožněno pochopit, jak je nakládáno s jejími osobními údaji. Zásada transparentnosti vyžaduje, aby veškeré informace a sdělení adresované subjektu údajů, které se týkají zpracování jeho osobních údajů, byly snadno přístupné, srozumitelné a formulované za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků, a to již k okamžiku sběru údajů.

Tato zásada se tak dotýká zejména informování subjektů údajů o totožnosti správce, účelech zpracování a poučení o právech subjektu údajů, a to tak, aby bylo zajištěno, že ke zpracování dochází spravedlivým a transparentním způsobem. Subjekt zpracovávaných údajů má pak právo získat potvrzení o tomto sdělení.¹¹⁰ Kvalita, přístupnost a srozumitelnost informace jsou stejně důležité jako skutečný obsah informace, která v zájmu transparentnosti musí být subjektům údajů poskytnuta¹¹¹. Z tohoto důvodu se tak doporučuje pro co největší srozumitelnost, a tedy i transparentnost, užít i vizualizace.¹¹²

Zásada odpovědnosti, která je upravená v čl. 5 odst. 2 GDPR, si oproti směrnici 95/46/ES prošla zásadní změnou – zásady zpracování upravené v čl. 5 odst. 1 GDPR je nejen nutné dodržovat, ale jejich dodržování je nutno nově rovněž i prokázat. Aby mohl správce dodržení požadovaného postupu prokázat, musí (i) vhodně a průběžně vést svou dokumentaci¹¹³, a to včetně způsobu její archivace¹¹⁴ a zabezpečení, (ii) přijmout vhodná technická a organizační opatření¹¹⁵, (iii) jmenovat pověřence pro ochranu osobních údajů a posouzení vlivu na ochranu osobních údajů v relevantních případech, (iv) implementovat opatření, která naplňují požadavky na standardní a záměrnou ochranu

¹⁰⁹ Čl. 9 GDPR

¹¹⁰ Recitál č. 39 GDPR

¹¹¹ Vodítka k transparentnosti podle Nařízení 2016/679 (WP260)

¹¹² Recitál č. 58 GDPR

¹¹³ Součástí takové dokumentace budou především interní směrnice, záznamy o změnách v přijatých opatřeních, vyhodnocování rizik a záznam o činnostech zpracování (srov. Recitál č. 82 GDPR).

¹¹⁴ POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 58, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

¹¹⁵ Recitál č. 78 GDPR

osobních údajů, a v neposlední řadě (v) přijmout a následně dodržovat schválené kodexy chování, pokud se správce rozhodne prokazovat splnění zásady odpovědnosti pomocí těchto kodexů v souladu s čl. 24 GDPR.¹¹⁶ V případě zjištění pochybení při nedodržení zásady odpovědnosti je praxí ÚOOÚ nejprve vyzvat k nápravě a až následně uložit pokutu podle čl. 83 odst. 6 GDPR.¹¹⁷

¹¹⁶ PATTYNOVÁ, Jana. Článek 5 [Zásady zpracování osobních údajů] In: PATTYNOVÁ, Jana, SUCHÁNKOVÁ, Lenka, ČERNÝ, Jiří a kolektiv. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Data a soukromí v digitálním světě. Komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání Ostrava: CODEXIS publishing, 2019.

¹¹⁷ Rozhodnutí ÚOOÚ ze dne 27. 5. 2019, č. j.: UOOU-00313/19-23

Pro pochopení vztahu výše uvedených zásad k účelu zpracování či dalším zásadám, může sloužit následující přehled:

Tabulka č. 1¹¹⁸

<i>Zpracováno způsobem, který je:</i>	<i>Shromážděno pro účel, který je:</i>	<i>Minimalizován, aby bylo zpracování:</i>	<i>Přesné, aby bylo zpracování:</i>	<i>Uložen způsobem, který je:</i>	<i>Chráněn před:</i>
<i>Zákonný</i>	Specifikován	Adekvátní	Aktuální	Identifikovatelný	Protiprávním / neoprávněným zpracováním
<i>Korektní</i>	Explicitní	Relevantní	Snadno opravitelný či vymazatelný	Limitován svým účelem	Náhodnou ztrátou, poškozením či ztrátou dat
<i>Transparentní</i>	Legitimní, v rozsahu, a nikoliv nad rámec právního titulu	Limitován k nezbytnému účelu			

1.3.3 Minimalizace osobních údajů a účelu, test slučitelnosti

V návaznosti na čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR musí být osobní údaje přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovány. Předchozí směrnice 95/46/ES požadovala, aby zpracování bylo relevantní a přiměřené.¹¹⁹ Místo toho, aby úprava vyžadovala, aby bylo zpracování omezené, zakázala pouze takové zpracování, které by bylo „nadměrné“. Ačkoliv by bylo možné diskutovat o tom, jaká je korelace mezi jednotlivými pojmy, lze konstatovat, že by zaměstnavatelé měli pravidelně přezkoumávat své procesy zpracování tak, aby zajistili, že jejich zpracování je omezeno pouze na to, co je ke zpracování třeba, spíše než ho toliko omezovat na to, co není nadměrné.

Obecně lze shrnout, že zásadu minimalizace je nutno chápat jakožto zásadu minimalizace do základních práv a svobod v kontextu čl. 4 Listiny základních práv a svobod. Správce je proto povinen

¹¹⁸ SHARMA, Sanjay. Data Privacy and GDPR Handbook: A Practical Guide to UK and EU Law. Canada: WILEY, 2020., s. 126, ISBN 978-1-119-59424-6.

¹¹⁹ CAREY, Peter. Data Protection: A Practical Guide to UK and EU Law. 2018, s. 35, United Kingdom: OXFORD UNIVERSITY PRESS, 2018. ISBN 978-0-19- 881541-9.

s ohledem na stanovený účel zpracovávat co nejmenší množství údajů. Toho dosáhne především pomocí dostatečného vymezení účelu a tím i potřebných údajů spolu s technickými a organizačními opatřeními¹²⁰, a to nejen před zahájením zpracování, ale i v jeho průběhu. Takovými prostředky budou typicky anonymizace a pseudonymizace osobních údajů.¹²¹

Pokud by byly osobní údaje zpracovávány ve větším rozsahu, než odpovídá stanovenému účelu, poruší tím správce rovněž povinnost, která se vztahuje k nezbytnosti disponovat právním titulem, protože právní titul v sobě mj. obsahuje i vymezení množství nezbytných údajů.¹²² Někteří zaměstnavatelé tak mohou od uchazeče o zaměstnání vyžadovat i výpis z rejstříku trestů, a to v případě, že jeho doložení je podmínkou vyplývající z právního předpisu, či je ospravedlnitelně požadováno¹²³. Takový požadavek je pak nutný, přiměřený a relevantní, opřený o zákonný právní titul.

V případě, že by se však jednalo o takovou pozici, jejíž podmínkou je pouze absence např. úmyslné majetkové trestné činnosti, byla by žádost o doložení úplného výpisu z rejstříku trestů neospravedlnitelná a požadavek minimalizace osobních údajů by v tomto případě zaměstnavatel nesplňoval. Pokud by v opačném případě zaměstnavatel vyžadoval pouze doložení absence odsouzení za úmyslný majetkový trestný čin a uchazeč by předložil výpis obsahující záznam o spáchaném nedbalostním trestném činu, je zaměstnavatel povinen výpis uchazeči vrátit. Uchazeč v takovém případě splňuje podmínku bezúhonnosti v rozsahu, který stanovil zaměstnavatel.

Čl. 5 odst. 1 písm. c) Obecného nařízení však není jediným východiskem pro principy minimalizace zpracovávání v pracovněprávním kontextu. Zákoník práce se v několika ustanoveních rovněž dotýká potřeby minimalizace, od požadavku zpracovávání pouze takových údajů, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy¹²⁴, či určení obsahu osobního spisu zaměstnance¹²⁵, až po ochranu soukromí zaměstnance a zákaz vyžadování informací nesouvisejících

¹²⁰ Recitál č. 29 GDPR

¹²¹ VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. *The EU General Data Protection Regulation (GDPR). A Practical Guide*. Německo: Springer International Publishing AG, 2017, s. 90 - 91, ISBN 978-3-319-57958-0.

¹²² MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 202, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

¹²³ Takovou situaci by byl výkon práce spočívající v zacházení s hotovostí či hodnotnými předměty.

¹²⁴ § 30 ZP

¹²⁵ § 312 ZP

s výkonem práce¹²⁶. Jedná se ovšem toliko o zpřesňující ustanovení k obecnému požadavku minimalizace osobních údajů.

Zásada účelového omezení v sobě obsahuje požadavek, aby již před zahájením zpracování byly stanoveny účely, pro které budou osobní údaje zpracovávány. Stejně jako v případě zásady minimalizace, i účelové určení je pevně spjato s vymezeným právním titulem. Pokud jsou osobní údaje zpracovávány z důvodu plnění právní povinnosti správce (např. zaměstnavatel při zpracování mzdové agenda či poskytovatel zdravotně lékařských služeb při vstupní lékařské prohlídce), musí být naplněny podmínky čl. 6 odst. 3 GDPR, tedy aby právní povinnost vycházela z unijní či vnitrostátní legislativy.

Stejně jako v případě minimalizace, i určení účelu je především interní postupem. Rozdíl lze však spatřit v tom, že pokud by správce tuto zásadu nesprávně uchopil a účely stanovil příliš konkrétně, může se tak snadno dostat do pozice, kdy by začal zpracovávat údaje mimo rámec stanoveného účelu. Stejně tak by postupoval nesprávně při užití příliš komplikované specifikace účelu, čímž je porušena zásada transparentnosti vůči subjektu údajů¹²⁷. Z toho důvodu musí být účel výslovně vyjádřen, a to způsobem, aby nebyla pochybnost o jeho obsahu a byla dostatečně jasná nejen správci, ale i subjektům, kterých se údaje týkají.¹²⁸

Ačkoliv je správcem účel určen již před zahájením zpracování, je možné, aby již jednou shromážděné údaje byly nadále zpracovány. V souladu s článkem 5 odst. 1 písm. b) GDPR nesmí k dalšímu zpracování dojít, pokud by bylo neslučitelné s účelem, pro který byly údaje shromážděny. Pokud by zaměstnavatel měl zájem údaje dále zpracovávat, musel by své zpracování opírat o nový právní titul, který je vymezen jiným účelem. V návaznosti na toto pravidlo upravuje čl. 6 odst. 4 GDPR tzv. test slučitelnosti účelů.

Ten lze chápat jako proces, při kterém musí být posouzeny následující faktory: (a) existence vazby mezi účely, pro které správce údaje shromáždil, a mezi účelem pro které činí následné zpracování, (b) okolnosti, za kterých byly údaje získány, (c) jaká je povaha získaných údajů, a to především, pokud se jedná o zvláštní kategorii osobních údajů, (d) možný dopad na subjekty údajů, a

¹²⁶ § 316 ZP

¹²⁷ WP 29 Opinion no. 3/2013 on purpose limitation (WP203), adopted on 2 April 2013

¹²⁸ Tamtéž.

(e) záruky dodržení zásady zákonnosti správcem.¹²⁹ Při posuzování těchto faktorů je třeba brát v potaz rovněž otázku, zda mohl subjekt další zpracování oprávněně předpokládat¹³⁰; pokud nikoliv, musí být za účelem dalšího zpracování získán souhlas subjektu údajů.

Typickým příkladem, kdy může k následnému zpracování dojít, je tvorba databáze neúspěšných uchazečů. Účel zpracování je vázán na existenci výběrového řízení, a proto je s ohledem na pravidla testu slučitelnosti zřejmé, že subjekt neočekává, že by mohl být zařazen do databáze, a zaměstnavatel proto musí za účelem dalšího zpracování získat od uchazeče jeho souhlas se zpracováním (k tomu blíže viz podkapitola 1. 3. 3.). Oproti tomu je v souladu s testem slučitelnosti možné zpracovávat osobní údaje uchazeče, pokud tak činí z důvodu nezbytnosti v oblasti veřejného zdraví, a to v souladu s čl. 9 odst. 2 písm. i) GDPR. (srov. podkapitola 1. 3. 3.).

1.3.4 K zásadě přesnosti a době uchování osobních údajů

Dalším z požadavků je, aby byly osobní údaje přesné a v případě potřeby aktualizované. Za tímto účelem je proto třeba zvážit taková opatření, aby nepřesné údaje, v návaznosti na vymezené účely, pro které se osobní údaje zpracovávají, byly bez zbytečného odkladu vymazány, či opraveny.¹³¹ Ačkoli je požadavek, aby byly údaje aktualizované pouze v případě potřeby, poměrně neurčitý a nijak dále nespecifikovaný, lze na něj nahlížet tak, že by měly být nastaveny takové procesy, které tento požadavek bezpečně zajistí.

V případě velké korporace o několika stech zaměstnancích je přirozené, že u několika z nich dojde k určité změně, ať už například telefonního čísla, jména, či adresy trvalého bydliště. Ačkoli společnost ve svém vnitřním předpisu nabádá zaměstnance k nahlášení takové informace bez

¹²⁹ POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 50, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

¹³⁰ NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, Bohuslav LICHNOVSKÝ, František NONNEMANN, Petr HABARTA a Kateřina KAŠPÁRKOVÁ. Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 142, ISBN 978-80-7598-467-8.

¹³¹ Čl. 5 odst. 1 písm. d) GDPR

zbytečného odkladu, pro úplné zajištění se zde, vzhledem k velikosti společnosti, nabízí rovněž pravidelný dotazník, který zaměstnanci obdrží a případné změny do něj zaznamenají¹³².

Vzhledem k tomu, že přijímací řízení zpravidla probíhá po kratší dobu v rámci několika týdnů, budou osobní údaje spíše přesné, nelze však vyloučit, že bude uchazeč chtít opravit chybně uvedenou adresu, či v průběhu přijímacího řízení adresu změnit. Splnění požadavku na přesnost osobních údajů však nebrání, pokud jsou zčásti nesprávné, jelikož nepřesnost může vzniknout již od samotného subjektu údajů.¹³³

Obecné nařízení rovněž po správci požaduje, aby osobní údaje uchovával pouze po dobu nezbytnou pro účely, pro které jsou zpracovány. Čím déle jsou údaje zpracovávány, tím déle jsou data vystavena potenciální hrozbě úniku dat. Stejně tak hraje posouzení délky zpracování v případech, kdy účel, a tím i, vzhledem k blízké vazbě obou institutů, právní titul odpadne.¹³⁴ V části druhé v podkapitole 2. 2. 3 se práce dále věnuje délce zpracování v kontextu rozhodovací praxe ÚOOÚ, jelikož z hlediska naplnění účelu zpracování ze strany správce, se jedná o rovinnu přinejmenším problematickou.

1.3.5 Integrita a důvěrnost osobních údajů

Podstatnou součástí zpracování osobních údajů je jejich dostatečné zabezpečení. Povinností správce osobních údajů je, aby předešel neoprávněnému či nezákonnému zpracování, náhodné ztrátě, jejich zničení či poškození.¹³⁵ Prostředkem, jakým může integrity dat dosáhnout, je užití pomocí takových technických či organizačních opatření, které jsou schopny tohoto cíle dosáhnout. Pod pojmem „dostatečná“, je třeba si představit takové nástroje, které jsou s ohledem na povahu a rozsah

¹³² Při případném sestavování takového dotazníku je vždy třeba mít na paměti, aby forma i obsah byly vždy přiměřené účelu, kterého se snaží dosáhnout tak, aby zbytečně nezatěžovaly subjekt údajů. Takovým zatížením by mohla být povinnost zadávat ručně své osobní údaje každý měsíc, oproti tomu nezatěžující by mohlo být pouhé potvrzení existujících údajů s možností zaznamenání změn jednou za rok.

¹³³ K problematice aktualizace zpracovávaných osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-problematice-aktualizace-zpracovavanych-osobnich-udaju/d-1595>.

¹³⁴ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 204, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

¹³⁵ Recitál č. 83 GDPR

dat schopny nabídnout dostatečnou záruku toho, že nedojde k jejich úniku či poškození (blíže rovněž část 1. 3. 1. k testu proporcionality).

Vzhledem k tomu, že osobní údaje jsou pouze jednou ze složek informací, vedle *know-how* či účetních výdajů, které zaměstnavatel musí chránit, je nutno chápat tuto problematiku v rámci širším kontextu tak, aby byla zajištěna ochrana veškerých dat, které má zaměstnavatel k dispozici. Výsledkem pak bude jednotná aplikace technických a organizačních opatření, jakými jsou např. postup HR manažera při otevírání příloh zaslaných uchazeči, pořízení kvalitního antivirového programu, či vytvoření interních pravidel pro tvorbu hesel a pravidla pro užívání služební elektrotechniky jinými uživateli.

Tento postup je v souladu s potřebou zavést záměrnou a standardní ochranu osobních údajů, která spočívá v respektování a aplikování zásad ochrany osobních údajů při navrhování systémů zabezpečení.¹³⁶ Na tento princip navazuje tzv. přístup založený na riziku, který rozvíjí princip odpovědnosti správce, a klade na něj požadavek, aby bral v potaz kontext, povahu a účel zpracování ve vztahu k pravděpodobnosti vzniku rizik, a tím i možný zásah do práv subjektu údajů.¹³⁷ Shodně s přístupem záměrné a standardní ochrany tato posouzení slouží jako podklad k vyhodnocení povahy zpracování, kterému pak správce přizpůsobí technické a organizační opatření.

Ačkoliv je v této práci aplikace ostatních zásad omezena především na fázi vzniku pracovního poměru, případné ohrožení jedné kategorie dat (např. údaje o klientech) představuje rovněž ohrožení veškerých dat, které správce zpracovává, včetně těch o uchazečích, a je proto potřeba tuto problematiku chápat komplexněji a v širším kontextu.

Výběr vhodných opatření závisí na aktuálním stavu techniky, nákladům na provedení, jejich povaze, rozsahu, kontextu, stanoveným účelům a s ohledem na test proporcionality různě závažným rizikům pro práva a svobody fyzických osob.¹³⁸

Po seznání toho, že je úroveň softwarového a hardwarového zabezpečení nastavena v dostatečné kvalitě, je možné za účelem zajištění dostatečné ochrany dat provést další opatření, jakými jsou šifrování, anonymizace, provádění DPIA, školení zaměstnanců o správných postupech v oblasti

¹³⁶ Čl. 25 GDPR

¹³⁷ Nové přístupy a povinnosti. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/2-nove-pristupy-a-nbsp-povinnosti/d-27268/p1=4744>

¹³⁸ Viz čl. 32 odst. 1 GDPR ve spojení s čl. 5 odst. 1 písm. f) GDPR

zabezpečení dat a zajištění zálohových systémů.¹³⁹ Jako další případy lze uvést rovněž mechanické zábrany chránící objekt, jako bezpečnostní zámky, alarm, mříže, či protipožární systém.

Dalšími opatřeními je potřeba dle čl. 32 GDPR schopnost obnovit data v případě ztráty dat (např. údržbou zálohových systémů), pravidelné testy a údržba bezpečnostních systémů¹⁴⁰ a pseudonymizace, šifrování či anonymizování dat.¹⁴¹

Tyto požadavky reagují především na technologický vývoj, kdy útoky na software mohou být větším a častějším rizikem než krádež dokumentů v sídle zaměstnavatele. Právě v návaznosti na výše zmíněný přístup založený na riziku, musí správce reagovat na neustále se vyvíjející se technologie tak, aby mohl učinit taková přiměřená opatření, která budou schopna naplnit účel dostatečného zabezpečení, a to vždy aktuálně, nikoli pouze v okamžik přijetí opatření.

Tyto postupy jsou především odpovědí na požadavek přístupu založeného na riziku, který je jednou ze základních zásad zpracování osobních údajů¹⁴² podle čl. 5 GDPR. Právě posouzení rizik, a tím pádem i přizpůsobení zabezpečení vhodnými opatřeními, je povinností správce a zpracovatele osobních údajů.

Nestačí však tato opatření pouze zavést – podstatnou součástí je rovněž pravidelné testování, posuzování a hodnocení účinnosti zavedených opatření a účinnosti zavedených interních směrnic pro oblast ochrany osobních údajů prostřednictvím dotazníků a kontroly zaměstnanců správce a zpracovatele.“¹⁴³

1.4 Právní tituly v pracovněprávním kontextu

Pokud je dána působnost Obecného nařízení a konkrétní operace lze označit jako zpracování osobních údajů, je následně nutno posoudit, zda splňuje požadavky, které Obecné nařízení stanovuje. Účelem úpravy právních titulů je promítnutí zásady zákonnosti, transparentnosti a korektnosti.

¹³⁹ SHARMA, Sanjay. Data Privacy and GDPR Handbook: A Practical Guide to UK and EU Law. Canada: WILEY, 2020. ISBN 978-1-119-59424-6.

¹⁴⁰ Srov. recitál č. 83 GDPR.

¹⁴¹ Recitál č. 78 GDPR

¹⁴² KOUKAL, Lukáš, CADETE, Lýdia a ZAHRADNÍK, Michal. [MOKA] GDPR – Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (2016/679/EU). Komentář. Ostrava: CODEXIS publishing, 2017.

¹⁴³ Tamtéž.

Otázka, na základě jakého titulu jsou dané osobní údaje zpracovávány, je nezdědka sporná; její zodpovězení je však významné z hlediska práva subjektu údajů i povinností správce.

Zpracování na základě jednoho z taxativně stanovených právních titulů je projevem zásady zákonnosti, kterou upravuje čl. 5 odst. 1 GDPR. Aby bylo zpracování zákonné, měly by být osobní údaje zpracovávány na základě souhlasu subjektu údajů nebo s ohledem na nějaký jiný legitimní základ stanovený právními předpisy.¹⁴⁴ Z toho vyplývá skutečnost, že základním východiskem pro zpracování osobních údajů je obecný zákaz zpracování, ledaže je stanovena taková výjimka, která činí zpracování zákonným. Tuto tezi podporuje i judikatura SDEU, který v rozsudku *Google Spain a Google*¹⁴⁵ uvádí, že by zpracování osobních údajů ze své podstaty mělo být spíše výjimečné, tedy učiněné s legitimním účelem. Subjekt údajů tak musí disponovat nástroji, které mu umožní zákonnost jednotlivých zpracování zpochybnit. Souběh více právních titulů není vyloučen, správce však musí právní tituly vymezit a specifikovat, a to již před zahájením zpracování.¹⁴⁶

Informování uchazeče o právním titulu je povinností zaměstnavatele podle čl. 13 a 14 GDPR. Tato povinnost je významné zejména z hlediska uplatnění práv uchazeče, protože při zpracování osobních údajů na základě souhlasu subjektu údajů nemůže být uplatněna námitka proti zpracování dle čl. 21 GDPR.¹⁴⁷

Právní tituly jsou vymezeny v čl. 6 GDPR, který uvádí, že zpracování je zákonné, pouze pokud je splněna nejméně jedna z následujících podmínek v odpovídajícím rozsahu: (a) souhlas subjektu údajů, (b) nezbytnost pro splnění smlouvy, (c) nezbytnost pro splnění právní povinnosti, (d) nezbytnost pro ochranu životně důležitých zájmů, (e) nezbytnost pro splnění úkolu ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, či (f) oprávněný zájem. Při vzniku pracovního poměru však nedochází k aplikaci všech právních titulů, proto budou v následující kapitole blíže přiblíženy pouze některé z nich.

¹⁴⁴ Recitál č. 40 GDPR a čl. 6 odst. 1 GDPR *in fine*.

¹⁴⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 5. 2014, *Google Spain a Google*, C-131/12.

¹⁴⁶ POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 61 - 62, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

¹⁴⁷ EDPB Guidelines no. 5/2020 on consent under Regulation 2016/679, adopted on 4 May 2020

1.4.1 Zpracování na základě souhlasu

Největší specifikum týkající se právních titulů zpracování osobních údajů v souvislosti se zaměstnáváním lze spatřit u zpracování na základě souhlasu subjektu údajů, a to z důvodu tzv. nerovnováhy síly.¹⁴⁸ Recitál č. 43 pojednává o existenci jasné nerovnováhy mezi správcem a subjektem údajů, zejména pokud je správce v postavení orgánu veřejné moci. Ačkoliv žádné další ustanovení nařízení či zákona o ochraně osobních údajů nespécifikuje podmínky udělování souhlasu zaměstnancem, tato nerovnováha vyplývá ze samotné definice závislé práce, jakožto práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (srov. ustanovení § 2 odst. 1 ZP).

Souhlas může být platný jen pokud má subjekt údajů skutečnou možnost volby a neexistuje žádné riziko klamání, zastrasování, nátlaku či podstatných záporných důsledků, jestliže souhlas neudělí. Pokud by důsledky udělení souhlasu ohrožovaly svobodu volby jednotlivců, souhlas by nebyl svobodný.¹⁴⁹ Stejně se nejedná o svobodný souhlas v případě, pokud není umožněno subjektu se k souhlasu vyjádřit.¹⁵⁰ Je nepravděpodobné, že by zaměstnanec byl schopen svobodně odpovědět na žádost svého zaměstnavatele o souhlas například s aktivací systémů monitorování, jako je kamerové sledování na pracovišti, nebo s vyplněním formulářů pro hodnocení, aniž by cítil jakýkoli tlak na to, aby souhlasil.¹⁵¹

Z logiky věci lze rovněž vyvodit, že pokud by souhlas zaměstnance nebyl zcela svobodný, lze toto pravidlo přiměřeně, i když mírněji, aplikovat rovněž na uchazeče o zaměstnání. I u uchazeče je sporné, zda může svobodně odmítnout udělení souhlasu, aniž by pro něho mělo odmítnutí neblahé důsledky. Zaměstnavatel tuto skutečnost musí být schopen v souladu s čl. 7 odst. 1 a recitál č. 42

¹⁴⁸ Tamtéž.

¹⁴⁹ K tomu blíže srov. EDPB Guidelines no. 5/2020 on consent under Regulation 2016/679, adopted on 4 May 2020 i Stanovisko WP 249 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti.

¹⁵⁰ Náležitosti souhlasu se zpracováním osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/nalezitosti-souhlasu-se-zpracovanim-osobnich-udaju/d-1768>

¹⁵¹ EDPB Guidelines no. 5/2020 on consent under Regulation 2016/679, adopted on 4 May 2020

GDPR prokázat, stejně jako fakt, že umožnil uchazeči souhlas odvolat bez negativních následků¹⁵², tedy že nedošlo k nevybrání uchazeče pouze kvůli neudělení či odvolání souhlasu zaměstnavateli například ke kontaktování bývalého zaměstnavatele za účelem získání pracovního posudku.

Situace, ve kterých je možné učinit zpracování osobních údajů na základě souhlasu jsou značně omezené, jelikož je zaměstnavatel omezen ustanovením § 30 odst. 2 ZP, které omezuje údaje, které může od uchazeče požadovat pouze na ty, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Souhlas od subjektu údajů bude proto požadován za účelem získávání osobních údajů vztahujících se k zaměstnanci od třetích osob, a to typicky bývalých zaměstnavatelů (srov. podkapitola 2. 3. 3).

Širší prostor pro udělení souhlasu nastává, pokud se z uchazeče o zaměstnání stává neúspěšný uchazeč a může tak svobodně vyjádřit souhlas se zpracováním svých osobních údajů za účelem zařazení do interní databáze potenciálních uchazečů, či příjemců newsletterů.

Potřeba specifické ochrany ovšem rovněž vyplývá z čl. 88 GDPR, týkajícího se zpracování v souvislosti se zaměstnáním, či z 155. bodu odůvodnění GDPR, „*umožňující členským státům stanovit zvláštní pravidla, která upraví zpracování osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním, zejména podmínky, za nichž lze osobní údaje v souvislosti se zaměstnáním zpracovávat na základě souhlasu zaměstnance.*“. Žádné takové upřesnění však ZZOU nenabízí. V souladu s Pokyny pro souhlas č. 5/2020 skupiny EDPB ze dne 4. dubna 2020 lze však říci, že „*je nepravděpodobné, že subjekt údajů může svému zaměstnavateli odmítnout souhlas se zpracováním údajů, aniž by v důsledku odmítnutí zažil strach nebo skutečné riziko negativních dopadů.*“. To však neznamená, že aplikace souhlasu je v pracovněprávních vztazích zcela vyloučena.

Lze shrnout, že ačkoliv je důvod pro ochranu zaměstnance silnější než pro ochranu uchazeče, jelikož se uchazeč prozatím nenachází v pozici, kdy by vykonával práci v závislé pozici, nelze podřízenost v průběhu přijímacího řízení zcela vyloučit. Ačkoliv se jedná o vztah směřující k uzavření smlouvy, autorka se domnívá, že nelze tvrdit, že se jedná o vztah rovnostranný po celou dobu jeho existence. Zaměstnavatel autoritativně zužuje okruh uchazečů, kteří se vzhledem k této skutečnosti snaží vyhovět požadavkům zaměstnavatele, a to i v situaci, kdy jsou požadovány v rozporu se

¹⁵² POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 68-69, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

zásadami zpracování. V tomto aspektu se promítají nejsilněji zásady pracovního práva. Teprve v moment, kdy je uchazeči nabídnuto zaměstnání, se uchazeč dostává do rovnocenné pozice dle OZ. Je proto nutno chránit uchazeče obdobně, jako zaměstnance, avšak toliko analogicky s možnostmi výjimek, pokud budou v kontextu spravedlivé, zákonné a přiměřené ve vztahu k účelu zpracování.

Při zpracovávání osobních údajů na základě souhlasu musí být zaměstnavatel schopen doložit, že subjekt se zpracováním udělil souhlas, a byly tak splněny veškeré náležitosti pro jeho platnost.¹⁵³ Recitál 42 Obecného nařízení pak uvádí, že prokázání jeho udělení se vztahuje ke konkrétní operaci, a důkazní břemeno o splnění veškerých podmínek proto leží na straně zaměstnavatele. Nelze však z výše zmíněného vyvodit, že je vhodné, aby zaměstnavatel „pro jistotu“ vyžadoval souhlasy i tam, kde se opírá o jiné právní tituly¹⁵⁴, jakými je například plnění smlouvy za účelem realizace výběrového řízení v rozsahu daném ustanovením § 30 odst. 2 ZP. Nadbytečné vyžadování souhlasu je však v praxi velmi častým a nesprávným postupem.¹⁵⁵

Pokud nahrávání podkladů pro přijímací řízení probíhalo online formou, může zaměstnavatel vyzvat neúspěšné uchazeče k tomu, aby vyjádřili svůj souhlas se zařazením do interní databáze uchazečů. Vhodným způsobem jeho zajištění je tzv. „*double opt-in*“, který spočívá v udělení souhlasu ve dvou krocích. V prvním kroku vyplní uchazeč formulář obsahující jméno a e-mail na webových stránkách zaměstnavatele a v kroku druhém potvrdí ověřovací email pomocí personalizovaného hyperlinku, který zajistí, že správce může prokázat, že souhlas udělil opravdu daný uchazeč, jelikož lze předpokládat, že jeho email nezneužila jiná osoba.¹⁵⁶

Po ukončení zpracování či pomnutí jeho účelu, který byl na začátku zpracování uveden, jednou udělený souhlas ztrácí platnost a osobní údaje nemají být dále uchovány, ledaže je jeho uchování nutné pro výkon či obhajobu právních nároků v souladu s čl. 17 odst. 3 písm. b), e) GDPR.

¹⁵³ Pokyny WP 29 pro souhlas podle nařízení 2016/679 ze dne 28. listopadu 2017, v revidovaném znění přijatém dne 10. dubna 2018

¹⁵⁴ EDPB Guidelines no. 5/2020 on consent under Regulation 2016/679, adopted on 4 May 2020

¹⁵⁵ Stanovisko č. 3/2014 - K nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/stanovisko-c-3-2014-k-nbsp-nadbytecnemu-vyzadovani-souhlasu-se-nbsp-zpracovanim-osobnich-udaju-a-nbsp-souvisejicimu-nespravnemu-plneni-informacni-povinnosti/d-11913/p1=1099>

¹⁵⁶ VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. The EU General Data Protection Regulation (GDPR). *A Practical Guide*. Německo: Springer International Publishing AG, 2017, s. 93, ISBN 978-3-319-57958-0.

1.4.2 Zpracování na základě smlouvy

Z výše uvedeného je zřejmé, že primárním a výchozím titulem pro zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru nemůže být souhlas subjektu údajů. Projevem zákonného zpracování dle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR je pracovní smlouva, či v souvislosti se vznikem pracovního poměru, rovněž úmysl smlouvu uzavřít a proces jejího uzavírání.¹⁵⁷

Na rozdíl od situace, kdy je zpracování podloženo souhlasem subjektu údajů, musí zpracování na základě tohoto právního titulu splnit podmínku nezbytnosti. Skutečnost, že k zpracování osobních údajů dochází na základě smlouvy totiž neznamená, že je zpracování zákonné, jelikož, jak bylo uvedeno výše v kontextu judikatury SDEU, na podmínky zákonnosti je třeba hledět spíše restriktivně, jelikož má ke zpracování osobních údajů docházet spíše výjimečně.¹⁵⁸ Podmínku nezbytnosti proto splní takové zpracování, které se v souladu s ustanovením § 30 odst. 2 ZP omezí pouze na takové zpracování, které je k uzavření pracovní smlouvy nezbytné a je takto účelově omezeno.

Specifikem předsmulvních vztahů je podmínka, aby bylo zpracování učiněno na základě žádosti subjektu údajů.¹⁵⁹ Za takovou žádost lze považovat odpověď na inzerát a zaslání podkladů, typicky strukturovaného životopisu a motivačního dopisu, obsahující osobní údaje, které budou v rámci výběrového řízení zpracovávány.

1.4.3 Kolize právních titulů a krátce k dalším právním titulům

Problém ovšem může nastat při určení konkrétního právního titulu daného zpracování, jelikož mohou splývat a posouzení je proto nutné stanovit individuálně. Kolizi právní titulů se věnuje stanovisko WP 29 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice

¹⁵⁷ Recitál č. 44 a čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR

¹⁵⁸ POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 85, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

¹⁵⁹ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019., s. 194, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

95/46/ES¹⁶⁰, které uvádí příklad, kdy při tvorbě interní databáze, jež obsahuje kontaktní údaje všech zaměstnanců, tedy jméno, pracovní adresu, telefonní číslo a e-mailovou adresu s cílem usnadnění jejich vzájemné komunikace či zaslání písemností, může být v některých situacích posouzeno jako zpracování nezbytné pro plnění smlouvy dle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR. Připustit lze i situaci, aby bylo posuzováno rovněž jako zákonné v souladu s čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, pokud zaměstnavatel prokáže převažující zájem správce a zároveň přijme vhodná opatření, kterým je kupříkladu konzultace se zástupci zaměstnanců.

Protože se čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR vztahuje pouze na splnění smlouvy, a nikoliv na jiné úkony, které mohou způsobit v důsledku jejího nedodržení vyvolat soudní spor (např. porušení zákazu mlčenlivosti uchazeče o zaměstnání), je zpracování osobních údajů sloužících k identifikaci žalovaného považováno podle výše zmíněného stanoviska za součást zpracování údajů nezbytného ke splnění smlouvy, případné vymáhání peněžních nároků však není součástí obvyklého plnění smlouvy a správce se proto bude opírat o právní titul dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, tedy nezbytnost pro účely oprávněných zájmů správce. Zpracování za tímto účelem však vždy musí projít tzv. „ověřením vyváženosti“, jehož cílem je ověření, aby oprávněný zájem byl závažný, a je tedy vyšší mezní hodnotou pro převážení námitek, jelikož předpokladem pro dosažení oprávněného zájmu správce, či třetích osob, musí být vyvážení proti zájmům a základním právům a svobodám subjektu údajů.¹⁶¹ Pokud se titul změní v průběhu zpracování, je správce povinen provést test slučitelnosti účelů (srov. 1. 3. 3)

Pokud je v kolizi vícero právních titulů, Obecné nařízení nijak nepriorizuje pořadí jejich užití. Výjimkou však je požadavek, aby nebyl zbytečně požadován souhlas subjektu údajů v případech, kdy lze údaje zpracovávat na základě jiného právního titulu. Praktickým důsledkem je pak nezkrácení práv subjektu údajů, pokud je s jiným právním titulem spojena určitá povinnost (např. balanční test v případě zpracování na základě oprávněného zájmu správce v souladu s čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR), a zároveň nemožnost odvolání souhlasu v případech, kdy zpracování vyžaduje právní předpis. Stejně

¹⁶⁰Ačkoliv byla směrnice č. 95/46/ES nahrazena dne 24. 5. 2018 obecným nařízením, stanovisko č. 6/2014 se vyjadřuje především k základním zásadám a principům práva ochrany osobních údajů jako takového, které zůstaly i po novelizaci neměnné. Jako důkazem pro tento konkrétní případ může být fakt, že článek 7 směrnice č. 95/46/ES obsahově kopíruje textaci článku 6 GDPR.

¹⁶¹ Stanovisko WP 217 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle čl. 7 směrnice 95/46/ES ze dne 9. dubna 2014

tak je třeba nahlížet na zpracování pro ochranu životně důležitých zájmů dle čl. 6 odst. 1 písm. d) GDPR, jelikož se jedná o zpracování, které je ze své podstaty výjimečné.

Právní titul, který opravňuje správce zpracovávat osobní údaje za účelem splnění právní povinnosti. Ta by měla být dostatečně určitá tak, aby bylo zřejmé, jaké je její účel a rozsah i dobu zpracování. Příkladem budiž § 30 odst. 2 ZP, z jehož znění je účel i doba zpracování zřejmá, jeho rozsah však může být sporný (srov. 2. 2. 2). ZZOÚ stanovuje výjimky nad rámec GDPR a specifikuje, že v případě plnění právní povinnosti, kdy je zpracování obligatorní, i za situace, kdy jsou osobní údaje zpracovávány na základě zákonného zmocnění, a je tedy zpracováním fakultativním, není třeba provádět test slučitelnosti,¹⁶² ani zpracování DPIA.¹⁶³

Potenciálně nejširším právním titulem je oprávněný zájem správce osobních údajů. Před jeho zvolením je však třeba zvážit, zda je tento titul opravdu nejvhodnější. Aplikovat jej lze pouze v případě, kdy: (i) subjekt údajů mohl důvodně očekávat, že k takovému zpracování dojde, (ii) zpracování představuje pouze minimální zásah do jeho práv a je (iii) legitimní vzhledem k okolnostem zpracování.¹⁶⁴ Zda je konkrétní zpracování legitimní, je posuzováno na základě tzv. balančního testu, k který se skládá ze tří kroků. Nejprve musí správce prokázat existenci oprávněného zájmu, který svědčí samotnému správci, či třetí osobě. Druhý krok spočívá v posouzení, zda neexistuje jiný, méně zasahující způsob zpracování, který je způsobilý stanoveného cíle dosáhnout. Posledním krokem je zohlednění základních práv a svobod subjektu údajů.¹⁶⁵

Pokud by bylo možné osobní údaje zpracovávat na základě jiného právního titulu, správce by vzhledem k zásadě odpovědnosti správce¹⁶⁶ jen těžko prokazoval svůj oprávněný zájem. Příkladem aplikace oprávněného zájmu v kontextu vzniku pracovního poměru je potřeba uložení osobních údajů uchazeče jako důkazní prostředek v případném soudním sporu z důvodu porušení § 10 Antidiskriminačního zákona (srov. podkapitola 2. 2. 3 k problematice zpracování osobních údajů po

¹⁶² § 6 ZZOÚ ve spojení s čl. 6 odst. 4 GDPR

¹⁶³ § 10 ZZOÚ ve spojení s čl. 35 odst. 1 GDPR

¹⁶⁴ PATTYNOVÁ, Jana. Článek 6 [Zákonnost zpracování] In: PATTYNOVÁ, Jana, SUCHÁNKOVÁ, Lenka, ČERNÝ, Jiří a kolektiv. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Data a soukromí v digitálním světě. Komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání Ostrava: CODEXIS publishing, 2019.

¹⁶⁵ Tamtéž.

¹⁶⁶ Recitál č. 74 GDPR

skončení výběrového řízení) či oslovování potenciálních uchazečů s nabídkou zaměstnání (srov. podkapitola 2.3. 2 k používání sociálních sítí jako nástroje náboru zaměstnanců).

2 Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru

Cílem této části je zasadit výše uvedené pojmy a zásady do kontextu zpracování osobních údajů při vzniku pracovního poměru. První kapitola se věnuje povinnostem zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru, během něhož dochází ke zpracování osobních údajů, jakými jsou např. vstupní pracovní prohlídka či vedení osobního spisu.

V kapitole druhé bude pozornost věnována specifickým aspektům zpracování osobních údajů souvisejících se vznikem pracovního poměru. Příkladem je problematika délky zpracování, jelikož rozhodovací praxe ÚOOÚ nijak nereflakuje povinnost zaměstnavatele nést důkazní břemeno během případného soudního sporu. Dále nabídne polemiku, zdali nejsou na zaměstnavatele kladeny příliš vysoké nároky v oblasti ochrany osobních údajů.

Obsahem závěrečné a nejspíš nejvýznamnější části práce je analýza jednotlivých modelových situací, které mohou v průběhu, ale i po skončení výběrového řízení, nastat. Jsou jimi například právní aspekty užití softwaru, který pomocí umělé inteligence analyzuje kvality uchazečů, doptávání se bývalých zaměstnavatelů uchazeče na reference či velmi aktuální problematika zpracování osobních údajů při pandemii.

2.1 Povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel musí při vzniku pracovního poměru, tedy před jeho vznikem a v okamžik jeho vzniku, splnit několik povinností předpokládaných Zákoníkem práce. Jak již bylo uvedeno v části první, v kapitole věnující se správci osobních údajů, zpracování může být obligatorní nebo fakultativní povahy, pokud vyplývá přímo ze zákona, nebo je zpracování učiněno z vůle správce.

Tato kapitola se bude věnovat zpracováním, jejichž účel je definován Zákoníkem práce a GDPR. Vzhledem k tomu, že Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zajistit, aby se uchazeč podrobil vstupní prohlídce¹⁶⁷, jedná se o zpracování obligatorní povahy.

Vedení osobního spisu je dle Zákoníku práce fakultativním zpracováním, kterému však v souvislosti s personální agendou běžně dochází. Písemnosti obsahující osobní údaje, které o uchazeči zaměstnavatel shromažďuje během výběrového řízení, nejsou osobním spisem *de iure*, jelikož na tuto situaci Zákoník práce nepamatuje. Tyto písemnosti se však v případě uzavření pracovní smlouvy stávají součástí osobního spisu dle § 312 ZP.

¹⁶⁷ § 32 ZP

Třetí podkapitola nabízí možnou formulaci informačního sdělení, jehož prostřednictvím správce plní svou informační povinnost vyplývající z čl. 13 a 14 GDPR. Na tomto příkladu budou názorně předvedeny zásady zpracování osobních údajů s akcentem na zásadu transparentnosti a jednotlivé formulace následně zasazeny do kontextu poznatků o zásadách zpracování z části první této diplomové práce.

2.1.1 Vstupní lékařská prohlídka¹⁶⁸

Vztahy mezi subjekty, které v rámci realizace vstupní lékařské prohlídky zpracovávají, jsou značně specifické co do rozsahu a druhu zpracovávaných osobních údajů či plnění informační povinnosti správce, a umožňují tak ilustrovat vztahy mezi samostatnými správci.

Zdravotně lékařská vstupní prohlídka¹⁶⁹, která má za účelem zjistit, zda je uchazeč o zaměstnání schopný práci vykonávat, musí být učiněna zásadně před vznikem pracovního poměru. Typicky se proto bude vzhledem ke vzniku dalších nákladů jednat o takového uchazeče, u něhož se jeví jako jisté, že bude pracovní smlouva uzavřena. Na tuto povinnost navazuje § 103 odst. 1 písm. a) ZP, který nepřipouští, aby zaměstnanec vykonával práci, která svou náročností či povahou neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti či schopnostem.

Výchozím předpisem upravující postup při poskytování pracovně lékařských služeb (a to včetně vstupních lékařských prohlídek) je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. I zde je, stejně jako v ustanovení § 32 ZP, stanovena zaměstnavateli povinnost zajistit vstupní prohlídku již před vznikem pracovního poměru.¹⁷⁰

Nebývá výjimkou, že zaměstnavatel zajistí konání vstupních i periodických lékařských prohlídek uzavřením smlouvy o poskytování zdravotně lékařských služeb s externím subjektem.¹⁷¹ Ten pak jednotně zajišťuje konání vstupní prohlídky pro všechny nové zaměstnance konkrétního

¹⁶⁸ Značná část praktických poznatků týkající se zpracování osobních údajů při vstupní pracovně lékařské prohlídce v této části vychází z rozhovoru s MUDr. Martinem Holíkem, poskytovatelem pracovně lékařských služeb a obvodním lékařem, ze dne 18. 9. 2020.

¹⁶⁹ Vstupní prohlídku upravuje ustanovení § 10 vyhlášky č. 79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovně lékařských službách a některých druzích posudkové péče). Stanoví, že jejím účelem je „zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.“

¹⁷⁰ § 59 odst. 1 písm. b) bod 2 z. č. 373/2011 Sb.

¹⁷¹ § 3 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb.

zaměstnavatele. Právě tato skutečnost poslouží jako názorný příklad problematiky předávání osobních údajů mezi jednotlivými správci. Poskytovatel pracovně lékařských služeb, zaměstnavatel a případně i registrující praktický lékař, pokud pracovní posudek zpracovává externí subjekt, jsou totiž v pozici samostatných správců a účely zpracování vyplývají z právních předpisů uvedených výše¹⁷² – tedy zákoníku práce pro zaměstnavatele a zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Protože jsou lékařské záznamy primárně vedeny u registrujícího praktického lékaře,¹⁷³ musí jej externí subjekt, který je poskytovatelem pracovně lékařských služeb, žádat¹⁷⁴ o vytvoření opisu ze zdravotnické dokumentace.

Registrující praktický lékař proto nahlíží do zdravotnické dokumentace za účelem předání osobních údajů poskytovateli zdravotně lékařských služeb. Tyto citlivé osobní údaje zpracovává vytvářením opisu¹⁷⁵ ze zdravotnické dokumentace, která pak obsahuje pouze ty údaje, které registrující praktický lékař považuje za relevantní pro posouzení, zda je uchazeč schopný k výkonu práce. Tímto vymezuje rozsah citlivých osobních údajů sdělovaných poskytovateli pracovně lékařských služeb. Rozlišení, které údaje o zdravotním stavu pacienta jsou pro takové posouzení relevantní, však může být obtížné. Pokud registrující praktický lékař neučiní dostatečnou minimalizaci do opisu, nesmí poskytovatel pracovně lékařských služeb k nadbytečným citlivým údajům přihlížet.

Pokud poskytovatel pracovně lékařských služeb z pozice externího subjektu zpracovává další údaje, které však získá přímo od subjektu údajů (např. vzorek moči za účelem testu na přítomnost omamných látek, které nejsou zapotřebí pro posouzení pracovní způsobilosti), musí jakožto

¹⁷² Zdravotnictví – vedení zdravotnické dokumentace a zpracování osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/zdravotnictvi-vedeni-zdravotnicke-dokumentace-a-zpracovani-osobnich-udaju/d-1737>

¹⁷³ Registrujícím lékařem se rozumí poskytovatel ambulantní péče v oboru všeobecné praktické lékařství, v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, dle § 3 odst. 5 z. č. 372/2011 Sb.

¹⁷⁴ V žádosti o provedení pracovně lékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci je nutno dle § 15 vyhlášky č. 79/2013 Sb. uvést identifikaci zaměstnavatele, identifikační údaje osoby ucházející se o zaměstnání, druh požadované prohlídky (v tomto případě vstupní), důvod jejího provedení a nakonec údaje o předpokládaném pracovním zařazení osoby ucházející se o zaměstnání, údaje o druhu a režimu práce, s popsáním rizikových faktorů či možné míře jejich výskytu ve vztahu ke konkrétní práci.

¹⁷⁵ Pokud zaznamenání osobních údajů upravuje přímo právní předpis, není nutné, aby správce plnil svou informační povinnost, a proto se informační povinnost aplikuje pouze, pokud se rozsah, účel či právní titul zpracování změní. K tomu srov. recitál č. 62 GDPR

samostatný správce splnit svou informační povinnost dle čl. 13 GDPR, která je ve svém obsahu rozšířena o další údaje, a zároveň tyto údaje zpracovávat pouze na základě výslovného souhlasu uchazeče, který udělil zaměstnavateli.¹⁷⁶

Autorka se domnívá, že v tomto specifickém aspektu zjišťování výskytu omamných látek v těle uchazeče se poskytovatel pracovně lékařských služeb vyskytuje v pozici zpracovatele, jelikož se jedná o údaj nepovinný, nespádající pod věcný rozsah vstupní prohlídky, získaný na základě výslovného souhlasu uchazeče, a tento údaj zpracovává na pokyn zaměstnavatele a pro něj.¹⁷⁷

Výsledkem zpracování správce – poskytovatele pracovně lékařských služeb, je pak pracovní posudek. Ten je však ze své podstaty také osobním údajem, jelikož obsahuje hodnocení, zda je konkrétní uchazeč způsobilý k výkonu dané práce.

Zaměstnavatel je proto v této věci správcem údajů obsažených v posudku. Pro úplnost je třeba zmínit, že domnění, že získáním pracovního posudku zaměstnavatel zpracovává citlivé údaje, je nesprávné. Citlivými údaji zpracovávanými za účelem vyřízení vstupní lékařské prohlídky disponuje pouze poskytovatel zdravotně lékařských služeb. Údaj, zda je zaměstnanec vykonávat pracovní úkony totiž nevypovídají o zdravotním stavu¹⁷⁸ zaměstnance.¹⁷⁹

Obsahem vyhotoveného posudku je pouze konstatování, zda je uchazeč schopen či neschopen vykonávat práci, která má být vykonávána, případně s jakými podmínkami. Zaměstnavatel se proto nemůže za žádných okolností dožadovat sdělení informací, které jsou ve výpisu obsažené. Jedná se o důvěrné skutečnosti, mající charakter citlivých osobních údajů, které však poskytovatel pracovně lékařských služeb nezbytně potřebuje pro posouzení způsobilosti k výkonu práce.

¹⁷⁶ Autorka se domnívá, že je možné připustit, aby bylo zpracování opíráno o oprávněný zájem zaměstnavatele, který však naléhavou potřebu znalosti, zda uchazeč návykové látky užívá, musí prokázat. Bude se tak jednat o příklady, kdy je tento požadavek subjektu zřejmý, avšak nevyplývá z právního předpisu – například zaměstnání osob v poradenském centru zabývajících se léčením závislostí.

¹⁷⁷ Stejně jako v ostatních případech autorka trvá na tom, že pokud je od subjektu údajů v průběhu výběrového řízení požadován souhlas se zpracováním, měl by na tuto být uchazeč upozorněn již v inzerátu pozice, díky čemuž je naplněn požadavek na svobodnost udělení souhlasu.

¹⁷⁸ Srov. recitál č. 35 GDPR

¹⁷⁹ Stanovisko č. 6/2012 - Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2012_6.pdf.

Předmětem posudku proto nesmí být informace s výkonem práce zcela nesouvisející (například informace o prodělaném potrátu), ani informace o počtu pracovních neschopností.

Právě tato informace bývá často zaměstnavateli nezákonně požadována, a je proto povinností poskytovatele zdravotně lékařských služeb dbát na to, aby údaje obsažené v opisu byly zcela relevantní¹⁸⁰ a zákonné.

Každé vytvoření opisu je nutno zaznamenat do zdravotnické dokumentace¹⁸¹, aby měl pacient vždy možnost získat úplné informace o nakládání s jeho údaji.¹⁸² Toto zaznamenání je nutno chápat splnění povinnosti správce vést záznamy o činnostech zpracování dle čl. 30 GDPR.

V případě, že by došlo k přezkumu posudku, mohou do dokumentace nahlédnout rovněž osoby podílející se na výkonu působnosti příslušného správního orgánu¹⁸³, ovšem v souladu se zásadami zpracování pouze v takovém rozsahu, který je nezbytný pro splnění účelu nahlížení.¹⁸⁴ Nezbytným rozsahem se myslí především ta část zdravotnické dokumentace, která odpovídá úkolu, k němuž je správní orgán pověřen.¹⁸⁵

Pro úplnost autorka dodává, že pokud se uchazeč vstupní prohlídce nepodrobí, považuje se za zdravotně nezpůsobilého¹⁸⁶, což je důvodem pro neuzavření pracovní smlouvy. Pokud by zaměstnavatel porušil svou povinnost zajistit vstupní lékařskou prohlídku před uzavřením pracovní smlouvy a zaměstnanec byl shledán nezpůsobilým k výkonu práce, nezpůsobuje tato skutečnost neplatnost uzavření pracovního poměru. Zaměstnavatel proto musí v souladu s § 55 odst. 1 písm. c)

¹⁸⁰ Relevantní jsou především takové zdravotnické záznamy, které mohou indikovat, zda zaměstnavatel není schopen danou práci vykonávat (zamítavý posudek) či hrozí, že ji nebude moci vykonávat v dohledné době (kladný posudek s podmínkami), dále viz § 7 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 79/2013 Sb.

¹⁸¹ § 66 odst. 6 z. č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

¹⁸² Recitál č. 63 GDPR

¹⁸³ Viz § 65 odst. 2 písm. b) z. č. 372/2011 Sb. Zajímavostí je, že osobami oprávněné nahlížet do dokumentace nejsou orgány činné v trestním řízení.

¹⁸⁴ § 65 odst. 2 písm. p) z. č. 372/2011 Sb.

¹⁸⁵ Kontroly lékařských ordinací a nahlížení do zdravotnické dokumentace. TEMPUS MEDIOCORUM: Časopis české lékařské komory. Olomouc: Česká lékařská komora, 2020, 2020(9), 5.

¹⁸⁶ § 59 odst. 1 z. č. 373/2011 Sb.

výše zmíněného zákona zařadit zaměstnance na pozici, která odpovídá stavu jeho zdravotní způsobilosti.¹⁸⁷

2.1.2 Osobní spis zaměstnance

Osobní spis může být dle Zákoníku práce veden zaměstnavatelem pouze tehdy, pokud obsahuje ty písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu.¹⁸⁸ Důvodem, proč autorka považuje za významné v rámci ucelenosti výkladu zmínit i osobní spis, který je institutem upravující zpracování osobních údajů po vzniku pracovního poměru, je poukázat na změny v rozsahu zpracovávaných údajů úspěšného uchazeče. Již v rámci výběrového řízení však zaměstnavatel vede evidenci uchazečů, která sama o sobě naplňuje některé znaky osobního spisu. V případě vzniku pracovního poměru se proto údaje z této evidence stanou součástí osobního spisu tak, jak jej upravuje Zákoník práce. V jakém rozsahu však k tomuto převedení dochází?

Ačkoliv vedení osobního spisu je zaměstnavatelovo právo a nikoli povinnost, těžko si lze představit situaci, kdy by zaměstnavatel nemusel osobní spis vést. Byť by zaměstnával toliko jediného zaměstnance, musí zaměstnavatel vést evidenci za účelem mzdové agendy či povinných odvodů v oblasti daní či sociálního a zdravotního pojištění. Rozsah zpracovávaných údajů je proto v okamžik vzniku pracovního poměru značně rozšířen, a to právě jak o tyto údaje, tak současně též o další skutečnosti, které jsou pro výkon práce nezbytné. Oproti fázi před vznikem pracovního poměru mohou být v rámci spisu zpracovávány osobní údaje třetích osob, a to vzhledem k rozšíření zákonných povinností zaměstnavatele při daňové evidenci.¹⁸⁹

S ohledem na zpracování mzdové agendy se nabízí otázka, zda lze údaje o čísle účtu zpracovávat již před vznikem pracovního poměru. Autorka se domnívá, že není důvod, proč tento postup vyloučit – podmínkou je však zřejmý účel získat tento údaj za účelem přípravy pracovní

¹⁸⁷ BĚLINA, Miroslav. § 32 [Vstupní lékařská prohlídka]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 193.

¹⁸⁸ § 312 ZP

¹⁸⁹ Při uplatňování daně pro poplatníky daně z příjmu fyzických osob může poplatník využít slevu na manžela za podmínek § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů, či daňové zvýhodnění poplatníka na vyživované dítě žijící ve společné domácnosti (viz § 35c téhož zákona). Proto může potřebné údaje o těchto osobách zaměstnavatel zpracovávat.

smlouvy¹⁹⁰ a svobodný souhlas uchazeče¹⁹¹, jelikož bezdůvodné vyžadování údajů za účelem mzdové agendy není přípustné. Důvodem je skutečnost, že je účel limitován existencí výběrového řízení. Uvedení čísla účtu již do pracovní smlouvy může uchazeči pomoci v orientaci v náborovém procesu, jelikož řada zaměstnavatelů volí při vzniku pracovního poměru cestu přebytečné byrokracie, což ve svém důsledku snižuje transparentnost vzniku pracovního poměru rovněž z personálního hlediska.

Pokud hovoříme o vztahu evidence vedené před vznikem pracovního poměru a její následné transformace do podoby osobního spisu, nelze zmínit pouze údaje, o které se osobní spis rozšíří. Otázkou totiž zůstává, zda mohou některé podklady výběrového řízení být pro účely osobního spisu nadbytečné. V takovém případě je třeba v souladu s principem účelového omezení a testem slučitelnosti účelů přebytečné údaje zlikvidovat. Určení, které údaje již s výkonem práce nesouvisí, ačkoliv s výběrovým řízením souvisí, je proto otázkou diskuze.

Za nesporné lze označit poznámky týkající se vlastností uchazeče, či seznam jeho zájmů, které s výkonem práce zcela zjevně nesouvisí. O něco spornější otázkou je uchování výsledků testu předpokladů, jakými může být například IQ test, či jiné testy kreativního a logického myšlení. Autorka se domnívá, že jejich zpracování je oprávněné, pokud slouží jako podklad pro hodnocení uchazeče v průběhu zaměstnání (např. pro posouzení, zda je zaměstnanec vhodným uchazečem pro povýšení v rámci hierarchie společnosti, či tvorba týmů v oblasti projektového managementu, které svým účelem mohou připomínat modifikaci výběrového řízení před vznikem pracovního poměru).

Pro úplnost je třeba dodat, že ZP nijak nestanovuje, v jaké formě mají být osobní spisy vedeny, a je proto na vůli zaměstnavatele, na jakém médiu či za použití jakého softwaru budou údaje o zaměstnanci zaznamenány.¹⁹² Při volbě formy je však nutno mít na paměti, že je v návaznosti na zvolený postup třeba přizpůsobit dostatečné zabezpečení údajů a rovněž jejich důvěrnost a integritu.

¹⁹⁰ Recitál č. 44 GDPR hovoří o tom, že zpracování je zákonné, pokud je nezbytné v souvislosti plněním smlouvy nebo úmyslem smlouvu uzavřít.

¹⁹¹ Recitál č. 43 GDPR

¹⁹² MORÁVEK, Jakub. § 312 [Osobní spis]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1222.)

Tím se především myslí určení osob, které mají k osobním údajům přístup, vymezení prostor, kde budou údaje uchovány a jejich zabezpečení, bezpečnost softwaru elektronických zařízení.¹⁹³

Rozsah zpracování je limitován výslovným stanovením požadavku na minimalizaci osobních údajů. Ten je Zákoníkem práce omezen na písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce. Ačkoli Zákoník práce operuje s pojmem „*písemnost*“, je zcela zřejmé, že je nutno chápat význam tohoto výrazu spíše extenzivně.¹⁹⁴ Může se jednat i o on-line dotazník, informační e-mail, či pouhé ústní sdělení, a proto formalistické a restriktivní vnímání pojmu *písemnost* není na místě.

Pro ilustraci změny účelu autorka dodává, že k problematice délky zpracování osobního spisu je třeba zahrnout rovněž úvahu o dispozici s osobním spisem po skončení pracovního poměru. Zákoník práce neupravuje výslovně, po jak dlouhou dobu má být spis veden, a proto je nutno aplikovat jednu ze základních zásad zpracování osobních údajů. Tou je likvidace údajů v případě, kdy zpracování již nebude nutné s ohledem na stanovený účel.¹⁹⁵ Pokud již osobní údaje nejsou potřebné pro účely, pro které byly zpracovány, má subjektu údajů vždy umožněno uplatnit právo na výmaz takových údajů.¹⁹⁶ Výjimkou je však situace, kdy správce uchovává tyto osobní údaje za účelem splnění právní povinnosti.¹⁹⁷ Vzhledem k vázanosti oprávnění vést osobní spis zaměstnance pouze na existenci pracovněprávního vztahu, je zřejmé, že po jeho skončení musí dojít k opětovnému

¹⁹³ Vždy je třeba dbát na to, o jak citlivé údaje, v jakém rozsahu či v jakém objemu se jedná. V případě zaměstnavatele s velkým počtem zaměstnanců se nabízí určení celé místnosti jakožto kartotéky, pokud jsou písemnosti uchovávány v písemné podobě. Vnitřní předpis by pak druhově určil zaměstnance, který má k takové místnosti přístup, tedy typicky klíče od dveří. V případě malého zaměstnavatele se bude nejspíše jednat o uzamčenou schránku, ke které bude mít přístup konkrétní zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele, který nemusí být podložen tvorbou vnitřního předpisu. Důležitou součástí jsou rovněž požadavky na zabezpečení přístupu do budovy pracoviště jako takového. Při posuzování, jaké opatření je nejvhodnější, je vždy třeba myslet na to, jaké opatření je dostatečně přiměřené a zároveň způsobilé dosáhnout stanoveného účelu, a to konkrétně zabezpečení údajů.

¹⁹⁴ Občanský zákoník umožňuje, aby bylo stranám na vůli, v jaké formě své právní jednání učiní, leda-že zákon stanoví pro takové jednání výjimku, spočívající v požadavku písemné formy (srov. § 559 OZ). Vzhledem k charakteru jednání, ke kterým je dle předpisů soukromého práva třeba písemná forma, nelze zde chápat pojem písemnou jako jedinou možnou formu, ale pouze jako jednu z možných forem.

¹⁹⁵ srov. Čl. 5 odst. 1 písm. e) GDPR

¹⁹⁶ Čl. 15 odst. 1 písm. e) GDPR

¹⁹⁷ srov. Čl. 17 odst. 1 písm. a) ve spojení s čl. 17 odst. 3 písm. b) GDPR

posouzení, které z osobních údajů je třeba zpracovávat za účelem splnění právních povinností, a které účely zpracování skončením pracovního poměru přestanou být relevantní¹⁹⁸

Nabízí se však možnost, aby se zaměstnavatel s bývalým zaměstnancem dohodl, aby i po skončení pracovního poměru určité údaje zpracovával, a to za účelem kontaktování jej v případě nabídnutí jiné pracovní pozice v budoucnu. Ačkoli se obecně udělený souhlas zaměstnancem považuje za nesvobodný (srov. podkapitola 1. 4. 1), bývalý zaměstnanec již pro zaměstnavatele nevykonává závislou práci a lze proto usoudit, že jím daný souhlas je svobodně udělen. I v tomto případě je však nutné zpracovávat takové údaje, které jsou za tímto účelem relevantní, bude se tedy jednat typicky o kontaktní údaje či doklad o kvalifikaci bývalého zaměstnance.

2.1.3 Informace o zpracování osobních údajů uchazeče

Aby zaměstnavatel dostal svým povinnostem vyplývajících ze zásad zpracování, je podstatné, aby splnil svou informační povinnost v souladu s čl. 13 a 14 Obecného nařízení. Potřeba splnění informační povinnosti vyplývá ze zásady transparentnosti dle čl. 5 odst. 1 písm. a) GDPR.

Poskytnutí této informace musí být v souladu s čl. 12 GDPR poskytnuto stručně, transparentně a srozumitelně, a to za užití jasných a jazykových prostředků. Správce musí splnit svou informační povinnost k okamžiku, kdy jsou osobní údaje shromážděny či získány¹⁹⁹, čímž se liší od práva na přístup, jehož cílem je získání informace o zpracování v jeho průběhu, a to na žádost subjektu údajů.²⁰⁰

Rozsah informační povinnosti je v případě, kdy jsou osobní údaje získány přímo od subjektu údajů, je následující: (i) totožnost a kontaktní údaje správce (ii) případný kontakt na pověření pro ochranu osobních údajů, (iii) účely zpracování, kvůli kterým jsou osobní údaje zpracovány, (iv) případné odůvodnění oprávněných zájmů, pokud slouží jako právní titul zpracování, (v) informaci, zda má správce osobní údaje předávat do třetí země, (vi) doba uložení (vii) práva subjektu údajů, (viii) případnou informaci, že určitý údaj je vyžadován přímo právním

¹⁹⁸ Jako příklad lze uvést vedení mzdové agendy, kdy po skončení pracovního poměru a vyplacení poslední mzdy již nejsou údaje o čísle účtu potřeba.

¹⁹⁹ Recitál č. 61 GDPR

²⁰⁰ FOŘT, Ferdinand. Čl. 12. In: PATTYNOVÁ, Jana, SUCHÁNKOVÁ, Lenka, ČERNÝ, Jiří a kolektiv. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Data a soukromí v digitálním světě*. Komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání Ostrava: CODEXIS publishing, 2019.

předpisem a poučit jej o následcích nesplnění takového údaje, (ix) důsledky automatizovaného zpracování, pokud k němu dochází.²⁰¹

Splnění informační povinnosti co nejvíce transparentním a srozumitelným způsobem²⁰² je vzhledem ke kontextu pracovního práva akcentována,²⁰³ proto je klíčové pečlivě zvažovat, jaký způsob podání informačního sdělení umožní subjektu údajů dostatečně pochopit jeho obsah.

Informační sdělení poskytované uchazeči proto může vypadat například následovně:

- *Proč Vám předkládáme tuto informaci?*
 - o Společnost ABC s. r. o., se sídlem Lesní 123, 120 00 Most, IČ: 12345678, vedená u Krajského soudu v Ústí nad Labem,²⁰⁴ oddíl C, vložka 111 (dále jen „Společnost“), Vám tímto předkládá informaci o zpracování osobních údajů, která objasňuje, jakým způsobem zajišťujeme důvěrnost a bezpečnost Vašich osobních údajů. Cílem tohoto sdělení je Vás informovat, jaké osobní údaje shromažďujeme, jaký k tomu máme důvod, jak s nimi nakládáme, z jakých zdrojů je získáváme, či komu je smíme poskytnout. Součástí je i informace, jakým způsobem můžete své osobní údaje upravit, či jak k nim získat přístup.
 - *Co to znamená, že jsme správcem Vašich osobních údajů?*
 - o Společnost je správcem Vašich osobních údajů. To znamená, že jsme povinni s nimi zacházet v souladu s právními předpisy a určujeme, za jakým důvodem a jakým způsobem s Vašimi údaji nakládáme, tedy zpracováváme.
 - *Proč Vaše osobní údaje zpracováváme?*
 - o Protože se ucházíte o zaměstnání u naší Společnosti, zpracováváme údaje, které jste nám poskytli v zaslání životopisu (či jiných příloh), nebo zaslání náborového formuláře na našich webových stránkách. Cílem je proto získání potřebných údajů pro výběr nových zaměstnanců. Nezpracováváme o Vás žádné citlivé údaje.
 - *Jaké osobní údaje můžeme zpracovávat?*
-

²⁰¹ Čl. 13 odst. 1 a 2 GDPR

²⁰² Recitál č. 60 GDPR

²⁰³ Recitál č. 39 GDPR

- Společnost může zpracovávat některý z následujících údajů. Upozorňujeme, že mohou být zpracovány pouze některé z těchto údajů, a že seznam těchto příkladů nemusí být úplný. To, jaké údaje budou zpracovávány se odvíjí od toho, jaké údaje nám poskytnete. Pokud byste rádi věděli, jaké konkrétní údaje o vás zpracováváme, kontaktujte nás prosím na emailu pověřenec@spolecnost.cz. Na tento email se můžete obrátit s jakýmkoli dotazem či žádostí, která se týká Vašich osobních údajů. Zpracováváme především tyto údaje: jméno, příjmení, trvalé bydliště, datum a místo narození, telefonní číslo a emailová adresa, titul, vzdělání, státní příslušnost, Vaše pracovní zkušenosti, fotografie či jiné informace, které poskytnete jako přílohu Vašeho životopisu.
- *Z jakých důvodů zpracováváme Vaše osobní údaje?*
 - Vaše osobní údaje zpracováváme vždy v souladu s právními předpisy. Pokud nám zasíláte svůj životopis, udělujete tím souhlas s tím, abychom údaje v něm uvedené zpracovali. Pokud si ponecháváme Vaše osobní údaje, činíme tak, abychom ochránili své oprávněné zájmy, kterými je například pro případ případného právního sporu, pokud se některý z uchazečů obrátí na soud.
- *Můžeme Vaše osobní údaje někomu předávat?*
 - Pokud nábor Vaší pracovní pozice zajišťuje externí agentura²⁰⁵, budete na tuto skutečnost upozorněni již v inzerátu pozice. V takovém případě můžeme této agentuře Vaše osobní údaje předávat. Dále je možné, že je budeme povinni zpřístupnit oprávněným státním orgánům, a to pouze tehdy, pokud pro to budou splněny podmínky v právních předpisech.
- *Jaká jsou Vaše práva?*
 - Máte právo být informován o způsobu zpracování svých osobních údajů (viz toto sdělení), na to, abyste opravili, doplnili či omezili rozsah údajů, které jste nám o sobě sdělili. Dále můžete požádat o smazání těchto údajů, pokud již nemáte zájem být

²⁰⁵ ÚOOÚ uvádí, že např. zpracování externím subjektem za účelem vypracování návrhu smluv musí být učiněno pouze se souhlasem uchazeče. Autorka s výše uvedeným názorem souhlasí pouze za okolností, že by na tuto skutečnost nebyl uchazeč dopředu upozorněn. Blíže viz *K předání osobních údajů zaměstnanců jinému subjektu za účelem vypracování návrhů smluv* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-nbsp-predani-osobnich-udaju-zamestnancu-jinemu-subjektu-za-nbsp-ucelem-vypracovani-navrhu-smluv/d-5515>.

účastníkem výběrového řízení, nebo jste zjistili, že jsme s Vašimi údaji nenakládali v souladu s právními předpisy. Zároveň máte právo nás požádat, abychom tyto údaje předali jinému subjektu, nebo se obrátili na Úřad pro ochranu osobních údajů se svým podnětem, a to na adresu Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7, na tel. č. +420 234 665 111, či e-mail posta@uouu.cz.²⁰⁶

Cílem takového sdělení je poučit uchazeče či zaměstnance, a to co nejsrozumitelnějším způsobem, o tom, jaké povinnosti správce osobních údajů vůči subjektu údajů má, a jaká práva z tohoto vztahu subjektu údajů vyplývají. Cílem není podat vyčerpávající výklad o veškerých právech a povinnostech správce, předkládané skutečnosti ovšem musí odpovídat účelu ochrany osobních údajů a splnění legitimního očekávání subjektu údajů.

V tomto informačním sdělení proto je uplatněna řada zásad zpracování. V zájmu transparentnosti toto sdělení neuvádí pojem subjekt údajů, či právní titul, nýbrž „Vy“ a „důvod“. Zjednodušení jazykových prostředků je v zájmu porozumění sdělení vhodnější než užití pojmů, se kterými operuje Obecné nařízení. Pro lepší přehlednost je vhodné užít formy otázek či grafického znázornění, jelikož v plynulém textu je pro subjekt údajů těžší se orientovat. Stejně tak není podstatné sdělovat subjektu údajů, z jakých konkrétních právních předpisů při zpracování osobních údajů vychází. Vždy by však měl být schopen tuto skutečnost sdělit na žádost subjektu údajů, a to do jednoho měsíce od obdržení žádosti.²⁰⁷

Přestože každý uchazeč poskytne jiný rozsah osobních údajů, není třeba vytvářet informační sdělení pro každého uchazeče zvlášť. Jak je výše zmíněno, uvedený výčet je pouze demonstrativní, a jejich rozsah zaměstnavatel na žádost poskytne. Ačkoliv Obecné nařízení předpokládá, že bude tato informace sdělena především písemně²⁰⁸, může být poskytnuta rovněž formou emailu, či zveřejněním na webových stránkách. Ústní sdělení není vhodné nejen z hlediska netransparentnosti sdělení, ale i z důvodu povinnosti správce prokázat splnění svých povinností vyplývajících z Obecného nařízení.²⁰⁹

²⁰⁶ Kontaktní údaje ÚOOÚ jsou dostupné na <https://www.uouu.cz/urad-pro-ochranu-osobnich-udaju/os-10>.

²⁰⁷ Recitál č. 58 GDPR

²⁰⁸ Čl. 12 odst. 1 GDPR

²⁰⁹ Čl. 5 odst. 2 GDPR

2.2 Specifické aspekty ochrany osobních údajů při vzniku pracovního poměru

V této kapitole bude pozornost věnována dalším odlišnostem zpracování osobních údajů při vzniku pracovního poměru od standardního režimu zpracování. První podkapitola se bude zabývat problematikou stanovení rozsahu zpracovávaných údajů před vznikem pracovního poměru dle § 30 odst. 2 ZP, a to s ohledem na skutečnost, že textace tohoto ustanovení je poněkud vágní a na první pohled nejasná.

Následující podkapitola analyzuje a přináší vlastní vhled autorky na otázku, po jakou dobu lze zpracovávat osobní údaje po vzniku pracovního poměru, a to zejména s ohledem na rozdílný pohled rozhodovací praxe ÚOOÚ a odborné literatury. Poslední podkapitola pak reaguje na veškeré povinnosti, které správci z Obecného nařízení vyplývají. Autorka zde polemizuje nad tím, do jaké míry je spravedlivé po správcích očekávat jejich dodržování a upozorňuje na mnohé nedostatky současného právního stavu, včetně kvality a kvantity vytvářené metodologie postupů zpracování.

2.2.1 Uvedení nepravdivých osobních údajů uchazečem

Při posouzení otázky, jaké důsledky lze vyvozovat z uvedení nepravdivých údajů uchazečem se odvíjí od odpovědi na otázku, zda byl zaměstnavatel oprávněn příslušný údaj požadovat.²¹⁰ Východiskem jsou příslušná ustanovení Zákoníku práce a ZZ, upravující rozsah či konkrétní otázky, na které se zaměstnavatel uchazeče nesmí dotazovat (blíže viz. 2. 2. 2 k rozsahu zpracování před vznikem pracovního poměru). V takovém případě, jak rozvádí Morávek, může zaměstnanec o takto nepřipustně požadovaném údaji zalhat, aniž by to pro něj představovalo vznik právního důsledků za uvedení nepravdivého údaje.

Pokud však uchazeč uvede lživou či neúplnou informaci, na základě které zaměstnavatel uzavře s uchazečem smlouvu, aniž by tak neučinil, pokud by věděl, že je informace nepravdivá, je třeba takové jednání posoudit dle ustanovení § 583 až 585 OZ dle ustanovení o omylu. Je nutno nejprve odlišit, zda se jedná o omyl ve vedlejších a rozhodujících okolnostech tedy takových které jsou rozhodné pro uzavření smlouvy rovněž je podstatné, zda byl takový omyl vyvolán lstí. Výsledek může být dvojitý – buď je jednání považováno za platné, ovšem osobě jednající v omylu v nepodstatné okolnosti, která

²¹⁰ MORÁVEK, Jakub. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 332, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.

není rozhodující ani vyvolána lstí, náleží právo na přiměřenou náhradu. V jiném případě je však v důsledku omylu uzavření pracovní smlouvy relativně neplatné a námitka neplatnosti může být zaměstnavatelem uplatněna před civilním soudem.

2.2.2 Rozsah zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru

Platná úprava se může, s ohledem na rozsah údajů, které je zaměstnavatel oprávněn zpracovávat, jevit jako poměrně přísná a omezující. Ustanovení § 30 odst. 2 ZP hovoří o tom, že vyžadovat smí zaměstnavatel pouze takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Tím ovšem není možné chápat pouze identifikační údaje uvedené v pracovní smlouvě, ale veškeré podklady, které slouží zaměstnavateli při výběru nejvhodnějšího uchazeče. Vzhledem ke kontraktní povaze uzavírání pracovní smlouvy a jejím soukromoprávnímu charakteru²¹¹ nelze podat taxativní výčet minimálních údajů, které lze požadovat, musí však vždy odpovídat povaze dané pozice, a zároveň by měl okruh požadovaných dokumentů či tvrzení být zjevný již z inzerátu pozice.²¹²

Výchozími principy, ze kterých je nutno při výběru požadovaných údajů vycházet, je především potřeba poměřování proporcionality chráněných zájmů, tedy vlastnického práva a autonomie vůle na

²¹¹ Ačkoliv nelze pracovní právo zařadit jasně do oblasti soukromého práva, při procesu přijímání zaměstnance se nejvíce aplikuje vůdčí zásada soukromého práva, a to zásada smluvní volnosti a autonomie vůle. Při braní v potaz korektivy stanovené na úrovni ústavních zákonů (např. rovnost či zákaz diskriminace), je zaměstnavateli ponecháno na vůli, pro jakého uchazeče se rozhodne uzavřít smlouvu. Zaměstnanec má vždy právo smlouvu s daným zaměstnavatelem neuzavřít, popřípadě nepřijmout jmenování na konkrétní místo. Dále srov. MORÁVEK, Jakub, § 30 [Výběr uchazečů a požadované údaje]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 171.

²¹² Pokud je z inzerátu patrné, že má mít uchazeč vysokoškolské vzdělání, hovořit plynně několika jazyky a mít určitou certifikaci, je zřejmé, že tyto údaje budou zpracovány správcem po právu. Stejně tak se nabízí situace, kdy je inzerát popsat spíše vágně, nespecifikuje profesní požadavky, ale předpokládá se jako výhoda. Určujícím kritériem, zda je rozsah oprávněný, musí být poměřován s ohledem na charakter vykonávané práce a potvrzeními, které mohou být požadovány či předkládány. Údaj o úspěšném ukončení zahradnického kurzu tak bude při ucházení se o pozici svářeče zjevně nadbytečný a zaměstnavatel by takový certifikát neměl uchovávat či vyžadovat.

straně zaměstnavatele a ochrany soukromí, osobních údajů a právo na svobodnou volbu povolání na straně zaměstnance,²¹³ zásada zákonnosti a minimalizace zpracování.

Jako příklad si představme požadavek zaměstnavatele, který poptává zaměstnance do prodejny luxusního potravinářského zboží v centru hlavního města, aby uchazeči zaslali své životopisy obsahující identifikaci uchazeče, dosažené vzdělání a relevantní pracovní zkušenosti, certifikát prokazující znalost nejméně jednoho jazyka na úrovni B2, potravinářský průkaz k nahlédnutí a výpis z trestního rejstříku. Takový rozsah správně odpovídá stanovenému účelu a je tedy zákonné, jelikož údaje z životopisu jsou zapotřebí pro výběr uchazeče a případné uzavření pracovní smlouvy a získání potravinářského průkazu je zákonným předpokladem pro výkon činnosti spočívající se zacházení s potravinami. Požadavek předložení výpisu z trestního rejstříku je vzhledem k zacházení s vysokými částkami oprávněný²¹⁴, stejně jako doložení znalosti jazyka, jelikož značnou část zákaznické klientely budou v centru města tvořit cizinci. Nelze však požadovat údaje pouze pro případ, kdy by se zaměstnavateli mohly někdy v budoucnu potřebovat, jakými je například číslo účtu z důvodu vedení mzdové agendy, což je údaj, který může správce zpracovávat až po uzavření pracovní smlouvy, či bezprostředně před jejím uzavřením, pokud je číslo účtu součástí textu pracovní smlouvy.

Informace o citlivých osobních údajích smí zaměstnavatel zpracovávat dle ustanovení § 12 odst. 2 ZZ pouze, není-li jejich vyžadování v rozporu s ustanoveními Antidiskriminačního zákona. Stejně tak se uplatní jedna ze soukromoprávních zásad, kdy zaměstnavatel není oprávněn zpracovávat takové údaje, které by byly v rozporu s dobrými mravy, či by nesloužily k plnění povinností zaměstnavatele stanových zvláštním právním předpisem²¹⁵, tedy takové údaje, které jsou zpracovávány na základě zákonného titulu. Zaměstnavatel má být vždy schopen prokázat, že zpracování subjektu údajů je zákonné, a tedy opírající se o platný právní titul v souladu s právními předpisy.

²¹³ MORÁVEK, Jakub. § 30 [Výběr uchazečů a požadované údaje]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 172.

²¹⁴ Jelikož tuto podmínku stanovil výslovně zaměstnavatel a nikoli právní předpis, musí být schopen v souladu s ustanovením § 12 odst. 2 ZZ prokázat, že takto požadovaný údaj je nezbytný a nenarušuje tak zaručení rovných příležitostí všech uchazečů o zaměstnání. Požadavek absolutní bezúhonnosti, tedy včetně nedbalostních trestných činů, proto bude obhajitelný pouze výjimečně.

²¹⁵ Čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR

Kritéria pro výběr uchazečů musí být vždy transparentní, zajišťující rovné příležitosti, jak ostatně upravuje zákoník práce jakožto jednu z hlavních zásad²¹⁶, stejně jako zákon o zaměstnanosti²¹⁷. Vzhledem na požadavek jednat poctivě v právním styku²¹⁸ je zapotřebí, aby byl zaměstnavatel věrně seznámen s kvalifikací uchazeče a popřípadě žádal potvrzení skutečností, které uchazeč dokládá. Na straně druhé z tohoto principu vyplývá povinnost zaměstnavatele chránit osobní údaje zaměstnavatele, a to s ohledem na základní principy zpracování a povinnost mlčenlivosti.²¹⁹

Zaměstnavatel je oprávněn vybrat si z uchazečů na základě své volné úvahy toho nejvhodnějšího, a to pouze na základě takových kritérií, která se přímo vztahují ke kvalifikaci potřebnou k výkonu práce, ať už se jedná o kritéria objektivní (např. vybrán uchazeč s nejvyšším vzděláním či nejdelší praxí v oboru), či subjektivní (jak komunikativní se uchazeč jevil, schopnosti prezentace).²²⁰

V případě výběrového řízení na takovou pozici, která vyžaduje vyšší odbornost, může přímo právní předpis stanovit podmínku kvalifikace či odborné zkoušky, čímž je zaměstnavatel

²¹⁶ Základní zásady pracovního práva jsou upraveny v ustanovení §1a ZP. Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je jednou z nich, upravenou v ustanovení §1a odst. 1 písm. e) ZP, která je konkretizována v ustanovení § 16 ZP, zejména v odst. 2 ZP, která jakoukoli formu zakazuje a konkretizuje tzv. Podezřelá kritéria, ke kterým je nutno přihlížet při řešení antidiskriminačních soudních sporů.

²¹⁷ § 4 zákona o zaměstnanosti rovněž stanovuje povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

²¹⁸ § 6 OZ

²¹⁹ Ačkoliv výše citovaný komentář k Zákoníku práce hovoří rovněž o povinnosti mlčenlivosti zaměstnance ohledně výše své mzdy, zveřejňování mezd, např. v rámci aplikace Atmoskop, se jeví jako čím dál významnější z hlediska zajištění rovného a spravedlivého odměňování zaměstnanců, které se stává čím dál tím významnějším akcentem ochrany práv zaměstnanců. Z hlediska proporcionality lze říci, že zájem neurčitého počtu zájemců o zaměstnání či existujících zaměstnanců znát, jakou mzdu lze za stanovenou práci požadovat, je významnější než zájem zaměstnavatele zaměstnávat své zaměstnance za co nejnižší mzdu, za kterou jsou schopni práci vykonávat. Finální výše mzdy je pak vždy předmětem vyjednávání o všech náležitostech při konsensuálním uzavírání pracovní smlouvy a vyrovnává tím informační nerovnost uchazečů.

²²⁰ Zákoník práce tyto požadavky specifikuje v ustanovení § 30 odst. 1 jako kvalifikace, nezbytné požadavky a zvláštní schopnosti.

bezpodmínečně vázán a případně uzavřená smlouva by byla v souladu s ustanovením §580 odst. 2 OZ ve spojení s ustanovením § 588 OZ absolutně neplatná.²²¹

2.2.3 Zpracování osobních údajů po skončení výběrového řízení v kontextu rozhodovací praxe ÚOOÚ

Přestože se jeví jako správný postup mazat osobní údaje uchazečů, kteří nebyli vybráni či nebyli na základě souhlasu subjektu údajů zařazeni do databáze potenciálních uchazečů (blíže srov. podkapitola 2. 3. 5), není odpověď na otázku, zda je zaměstnavatel údaje u bývalém uchazeči oprávněn zpracovávat, jednoduchá.

Pro ilustraci problematiky byl vybrán rozsudek Městského soudu v Praze s č. j. 6Ca 378/2008-37²²², který směřuje proti rozhodovací činnosti Úřadu pro ochranu osobních údajů ve věci sporu neúspěšného uchazeče o zaměstnání na straně žalobce a zaměstnavatele na straně žalovaného.

Pro stručné nastínění kontextu případu je třeba uvést, že byl subjektu údajů doručen dopis o oznámení nepřijetí na vypsanou pozici. Dopis dále obsahoval informaci, že dodané materiály subjektem údajů budou vedeny v evidenci po dobu dvou let, a nepožádá-li subjekt údajů o jejich vrácení, budou dodané materiály následně skartovány. Dále uvádí: „*zasláním uvedených materiálů máme za to, že souhlasíte se zpracováním osobních údajů v souladu se zákonem číslo 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, které jsou uvedeny ve Vámi zaslanych materiálech po výše uvedené dobu pouze pro potřebu krajské hygienické stanice moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě. V případě, že souhlasíte s výše uvedeným zpracováním osobních údajů, nám prosím tuto skutečnost obratem písemně potvrďte.*“

Subjekt údajů se následně obrátil na ÚOOÚ pro porušení tehdy platného ustanovení § 45 odst. 1 písm. b) ZOOÚ. Správního deliktu se podle tohoto ustanovení správce dopustí, pokud zpracovává osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů, ledaže je takové zpracování kryto zákonnou licencí.

Městský soud konstatoval, že k danému zpracování nebylo třeba souhlasu, jelikož jde o údaje poskytnuté subjektem údajů spolu s návrhem na uzavření smlouvy. Podle ustanovení § 2 odst. 1 ZZOU je nezbytné osobní údaje zlikvidovat, jakmile účely zpracování pominou. Městský soud v Praze uvádí, že u výběrového řízení se tímto účelem se rozumí jednání o uzavření pracovní smlouvy, které činí na základě zaslanych nabídek jednotlivých uchazečů vůči jednotlivým uchazečům. Dle Městského

²²¹ Tamtéž.

²²² Dostupný na <https://www.uouu.cz/zpracovani-osobnich-udaju-uchazecu-o-zamestnani-po-ukonceni-vyberoveho-řízení-pojem-osobni-udaj-a-zpracovani-osobnich-udaju-konkludentni-souhlas-6-ca-378-2008-37-16-10-2012/d-5717>.

soudu v Praze je proto účel zpracování zřejmý ve chvíli, kdy jeden z uchazečů projeví zájem být účasten vyjednávání o pracovní smlouvě. Jediným platným právním titulem k dalšímu zpracování by byl pouze souhlas subjektu údajů, který však nebyl udělen.

K námitce zaměstnavatele, že subjekt údajů neučinil námitku vůči zpracování²²³, se vyjádřil Městský soud v Praze tak, že souhlas je za své povahy výslovný, svobodný a vědomý projev vůle. Tím je vyloučeno, aby zaměstnavatel konstruoval presumpci souhlasu na základě toho, že nebude projeven nesouhlas se zpracováním osobních údajů.

Závěrem tohoto rozhodnutí je skutečnost, že oprávněnost zpracovávat osobní údaje, které jsou poskytovány v rámci výběrového řízení, je pevně dána existencí výběrového řízení, tedy k okamžiku uzavření smlouvy s jedním z vybraných uchazečů. Zaměstnavatel proto není oprávněn osobní údaje neúspěšného uchazeče dále zpracovávat. Autorka mimo argumentaci soudu dodává, že v souladu se závěry uvedenými Městským soudem v Praze by nebylo možné údaje dále zpracovávat s ohledem na test slučitelnosti účelů.²²⁴ Pokud jsou účely neslučitelné s následným zpracováním, nedisponuje již správce platným právním titulem (blíže viz. část 1. 4. 3).

Otázkou však zůstává, zda neexistuje jiný právní titul, o který by správce následné zpracování mohl opřít. Jako odpověď se nabízí titul oprávněného zájmu správce dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR. Jak již bylo uvedeno v podkapitole 1. 4. 3, jedním z legitimních oprávněných zájmů je potřeba obrany správce v případném soudním sporu. V oblasti nábory nových zaměstnanců je takovým příkladem soudní spor z důvodu porušení § 10 Antidiskriminačního zákona,²²⁵ při kterém musí zaměstnavatel dokázat, že při výběru zaměstnance nepostupoval diskriminačním způsobem.²²⁶ Obecný zákaz

²²³ Srov. recitál č. 65 GDPR

²²⁴ Recitál č. 50 GDPR

²²⁵ Uchazeč o zaměstnání má právo obrátit se na soud, a to zejména v takovém případě, kdy mimosoudní právní prostředek, spočívající především v podání stížnosti zaměstnavateli či podnětu oblastnímu inspektorátu práce dle § 11 a § 24 z. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nebylo úspěšné, či má za to, že tvrzená diskriminace nabyla takové intenzity, že by nebylo mimosoudní řešení účelné. Touto žalobou se uchazeč především domáhá upuštění od diskriminace pomocí takzvané zdravotní žaloby, či na odstranění následků diskriminačního zásahu, tedy uvedení do původního stavu, který trval před započítáním diskriminačního jednání, případně požadovat přiměřené zadostiučinění.

²²⁶ Tzv. „obrácené důkazní břemeno“ nelze chápat absolutně. Uchazeč musí nejprve prokázat, že s ním bylo zacházeno neobvyklým, znevýhodňujícím způsobem, a zároveň tvrdit, že takové zacházení bylo svým motivem diskriminační. V případě že s uchazeči nepodaří dostatečně prokázat uvedené skutečnosti, soud žalobu zamítne.

diskriminace zakotvený na ústavněprávní úrovni²²⁷ i Zákoníku práce²²⁸ jakožto jedna ze základních zásad, je dále rozvinuta v ZZ pro případy uchazečů o zaměstnání. Prováděcím předpisem je pak Antidiskriminační zákon, který rozšiřuje a konkretizuje druhy diskriminace.

Nejproblematictější aspektem argumentu, který tvrdí, že zpracovávat osobní údaje uchazeče je oprávněným zájmem zaměstnavatele, je právě délka takového zpracování. Právo na ochranu osobnosti je na rozdíl od majetkových nároků neprosmělitelné²²⁹, a proto se autorka domnívá, že vedení evidence neúspěšných uchazečů je v rozporu se zásadami tzv. balančního testu, který je třeba při zpracování na základě oprávněného zájmu správce učinit. Druhým, a pro tento případ klíčovým krokem, je posouzení, zda existuje jiný, méně zasahující způsob zpracování, který je způsobilý stanoveného cíle dosáhnout.

Autorka se proto domnívá, že ačkoliv lze souhlasit s názorem, že musí být správce oprávněn hájit své zájmy v případě sporu dle § 10 Antidiskriminačního zákona, je třeba minimalizovat rizikovost takového zpracování. Nejprve však bude tedy třeba dojít k minimalizaci osobních údajů, tedy smazat takové údaje, které nemohou sloužit jako důkazní prostředek v případě antidiskriminačním sporu²³⁰, následně má být provedena pomocí pseudonymizace²³¹, která znemožní přímou identifikovatelnost uchazeče.²³² Dohledání informace, o konkrétním uchazeči tak, aby byl identifikovatelný, bude možné pouze za pomoci identifikátoru. Jako příklad lze uvést generování jedinečného kódu do hlavičky spisu uchazeče, který bude následně zcela anonymizován. Takzvaný klíč k určení, kterého konkrétního uchazeče lze pod identifikátor podřadit, může být uložen na zabezpečeném serveru, a to s omezeným přístupem, který bude aktivně učiněn pouze za účelem identifikace uchazeče vzniklého antidiskriminačního sporu.

S ohledem na zásadu minimalizace účelu je proto obnova dat o uchazeči možná pouze, pokud je to slučitelné s účelem, kterým je obrana v případě soudního sporu. Je proto nemožné, aby z tohoto seznamu činil zaměstnavatel databázi nových potenciálních uchazečů.

²²⁷ Čl. 3 odst. 1 LZPS

²²⁸ § 1a odst. 1 písm. e) ZP ve spojení s ustanovením § 16 ZP.

²²⁹ § 612 OZ

²³⁰ Jako příklad lze uvést osobní dotazník, který může obsahovat identifikaci uchazeče, jeho představy o výše mzdy a jiné irelevantní skutečnosti, které má již zaměstnavatel uloženy např. v rámci e-mailové komunikace.

²³¹ Recitál č. 26 GDPR

²³² Recitál č. 28 GDPR zdůrazňuje způsobilost pseudonymizace omezit rizika pro dotčené subjekty údajů i nápomoc při

Obecné nařízení rovněž neumožňuje subjektu údajů uplatnit právo na výmaz, pokud je zpracování nezbytné pro splnění právní povinnosti²³³, kterou unesení důkazního břemene v případném sporu je. To by však neplatilo, pokud by zaměstnavatel zpracovával jeho údaje v rozporu s tímto účelem.²³⁴

Autorka by však ráda poukázala na skutečnost, že se ÚOOÚ v rámci své činnosti věnoval otázce ochrany správce v souvislosti se zpracováním osobních údajů bez souhlasu subjektu údajů²³⁵, kde připouští, že lze údaje nadále zpracovávat za účelem ochrany svých práv či komunikací s orgány činných v trestním řízení, je proto s podivem, že na tuto skutečnost ve výše zmíněné věci neupozornil, či si možnost vzniku soudního sporu z důvodu § 10 Antidiskriminačního zákona v kontextu se zpracováním osobních údajů po skončení výběrového řízení nespojil.

2.2.4 Ochrana zaměstnavatele v oblasti ochrany osobních údajů?

Právní úprava ochrany osobních údajů je značně specifická svou abstraktností. Při zpracování osobních údajů je třeba mít především na paměti její základní zásady a každé zpracování má být přiměřené vzhledem k účelu, na omezenou dobu a založeno na platném právním titulu. Tyto pojmy jsou však natolik abstraktní, že jejich výklad je předmětem nespočtu debat i mezi experty, kteří se problematikou ochrany osobních údajů zabývají.

V praxi se pak můžeme setkat se značným formalismem aplikace některých institutů, které pramení v nepochopení jeho účelu, tedy nikoliv zajištění té nejlepší možné ochrany údajů, jaké existuje, nýbrž učinit taková opatření, která jsou proporcionální a schopná zajistit přiměřenou ochranu subjektu údajů. Ve svém důsledku má příliš ochranářský přístup za následek omezení práv subjektu údajů, a páchá tak spíše více škody než-li užitku.

V rámci zajištění záměrné a standardní ochrany osobních údajů²³⁶ může správce nesprávně zhodnotit kontext zpracování. Na základě jím učiněných závěrů pak zavede nepřiměřená organizační a technická opatření, jakými mohou být nadbytečné monitorování prostor ve snaze zajistit maximální

²³³ Recitál č. 45 GDPR

²³⁴ Čl. 17 odst. 2 písm. b) GDPR

²³⁵ Ochrana práv správce v souvislosti se zpracováním osobních údajů bez souhlasu subjektu údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/ochrana-prav-spravce-v-souvislosti-se-zpracovanim-osobnich-udaju-bez-souhlasu-subjektu-udaju/d-1733>

²³⁶ Čl. 25 GDPR

ochranu osobních údajů, či požadavek na zpracovatele umístit na okna svého rodinného domu, ve kterém sídlí, mříže a alarmový systém, přestože je riziko porušení zabezpečení mizivé.

Nakolik je tedy přiměřené očekávat takovou úroveň citlivosti při rozlišování účelu a přiměřenosti, když samotná abstraktnost pojmů je předmětem mnohých soudních sporů i akademické diskuze? Pokud se bavíme o zaměstnavateli, nejedná se pouze o velké korporace, které si mohou dovolit rozsáhlé právní analýzy či DPIA, na jehož základě může správce aktualizovat učiněná opatření. Malí zaměstnavatelé, kteří mohou zaměstnávat pouze jednotky zaměstnanců, sami často nedbají na úroveň jejich právních dokumentů či pracovních smluv, těžko proto čekat, aby vytvářeli záznamy o zpracování²³⁷ či posuzovali rizikovost zpracování.²³⁸ Toto pochybení však nemusí znamenat záměrné pochybení – pro člověka bez právního vzdělání je obtížné posoudit kvalitu zpracování právních dokumentů.

Ačkoliv bude případná kontrola ze strany ÚOOÚ zcela jiným metrem posuzovat, zda a do jaké míry zpracovává osobní údaje zákonně zaměstnavatel s mnoha sty zaměstnanci než u malého zaměstnavatele, a to především dáno především odlišným rizikem při zpracování, je nutno se zamyslet, kde je hranice zásady *ignorantia legis non excusat* a do jaké míry být vůči malým zaměstnavatelům smířlivý.

Nejprve je nutno jistě vzít v úvahu povahu činnosti zaměstnavatele. Recitál 97 Obecného nařízení spolu s čl. 37 Obecného nařízení upravují podmínky jmenování pověřence pro ochranu osobních údajů. Účelem institutu pověřence je především zajištění vyššího úrovně ochrany osobních údajů, a to díky jeho doporučením a jiné činnosti.²³⁹ Správce či zpracovatel jsou pak povinni jej jmenovat, pokud jejich hlavní činnost spočívá v rozsáhlém, pravidelném a systematickém zpracování osobních, či zvláštní kategorií údajů.²⁴⁰ Bude se tak typicky jednat o majitele call-centra či praktického lékaře.

Tyto situace jsou však poměrně zřetelné – povaha hlavní činnosti je natolik ovládána osobními údaji, že musí být zaměstnavateli zcela jasné, že musí v oblasti ochrany osobních údajů učinit náležité kroky k vyšší ochraně subjektu údajů – zákazníkům či klientům, a dá se předpokládat, že si je povinnosti učinění dostatečných opatření plně vědom.

²³⁷ Čl. 30 GDPR a recitál č. 82 GDPR

²³⁸ Recitál č. 84 GDPR

²³⁹ Recitál č. 77 GDPR

²⁴⁰ Čl. 37 odst. 1 GDPR

Představme si však drobného provozovatele stánku, který zaměstnává pouze jednoho zaměstnance. Do jaké míry by měl zaměstnavatel plnit svou informační povinnost vůči zaměstnanci? Je spravedlivé požadovat poskytování informace o zpracování, obsahující výčet jeho oprávněných zájmů, analýzu veškerých dotčených zpracovávaných osobních údajů či práva subjektu?

Nesrozumitelnost některých právních pojmů je obecným problémem právní úpravy jako celku. Je však na zvážení, zda je úprava ochrany osobních údajů pro zaměstnance dostatečně intuitivně uchopitelná, protože si pod pojmy jako “pseudonymizace” či “profilování” nejspíše nepředstaví obsah úpravy tak, jak smýšlel zákonodárce.

Situaci rovněž neulehčuje, že je právní vědomí o důležitosti ochrany osobních údajů obecně nízké – zatímco si každý uvědomuje protizákonnost a závažnost poruchy trestného činu vraždy, následky porušení povinností při nakládání s osobními je nejen méně závažným chráněným zájmem, jak ostatně vyplývá ze systematiky trestního zákoníku. Nepomáhá však i nízké povědomí o povinnostech správců, vyplývající z informačního chaosu a hysterie vyvolaném přijetím Obecného nařízení a řadou protichůdných informací podávanými poradenskými společnostmi pochybné kvality. Ochranou zaměstnavatele při úlevách vyplývajících ze složitosti úpravy však nelze snižovat ochranu zaměstnance. Jakou cestou se proto vydat?

Pokud tedy zvažujeme, jak by mělo být k zaměstnavatelům přistupováno při zkoumání, nakolik dodrželi své zákonné povinnosti, musíme dbát paradoxně na myslí zásadu přiměřenosti. Nejpřísněji je nutno trvat na dodržování plnění povinností vyplývajících z konkretizujících ustanovení Zákoníku práce, především zákaz diskriminace²⁴¹, či povinnost vyžadovat jen údaje, které jsou nezbytné pro uzavření pracovní smlouvy.²⁴² Požadavkům na zabezpečení běžných dat lze poměrně snadno vyhovět díky cenové dostupnosti antivirových programů a zvyšující se nabídce správců dat, jelikož u řady těchto zaměstnavatelů riziko ztráty či poškození osobních údajů zanedbatelné.

Při plnění informační povinnosti by mělo postačit i neformální identifikace osoby zaměstnavatele, jelikož na každé právní jednání se má nahlížet spíše jako platné.²⁴³ Na doslovné specifikaci identifikace správce je nutno trvat pouze v případě, kdy se uchazeč uchází o místo ve společnosti, která je koncernem, nebo je např. osloven v rámci sociálních sítí. Při odpovědi na inzerát je však uchazeč s identifikací zaměstnavatele dostatečně seznámen.

²⁴¹ § 16 ZP

²⁴² § 30 odst. 2 ZP

²⁴³ § 574 OZ

Pokud je i z neformálního sdělení subjektu údajů zcela zřetelné, jak je s jeho údaji nakládáno, není třeba trvat na písemné formě, jelikož účel takového sdělení již byl naplněn. Zaměstnavatel by však měl být schopen informaci na žádost uchazeče zajistit v písemné či elektronické formě.

V případě, že zaměstnavatel na svém pracovišti používá technologie, jakými je například kamera se záznamem, nelze být vůči kvalitě ochrany ze strany zaměstnavatele natolik smířlivý; monitoring zaměstnanců představuje velké potenciální riziko pro zásah do soukromí a neoprávněné monitorování je značnějším zásahem než fakt, že je trvalá adresa zaměstnanců v interní databázi viditelná všem zaměstnancům, aniž by pro to existoval spravedlivý důvod.

Nelze si totiž nalhávat, že je zapracování pokynů spásné, a spíše než precizní formulace deklarace těchto opatření je třeba zkoumat, jaké reálné kroky zaměstnavatel činí k zajištění proporcionality při realizaci práva na ochranu osobních údajů.

Zatímco je Nejvyšší správní soud názoru²⁴⁴, že požadavek na vynaložení veškerého úsilí, které je možno požadovat²⁴⁵, musí být úsilím maximálním v kontextu k posuzovanému případu, autorka se domnívá, že vyžadování maximálního úsilí zřejmě není v souladu s hodnoty Obecného nařízení, které akcentuje princip proporcionality.

Obzvláště v kontextu pracovního práva je zapotřebí si přiznat skutečnost, že je řada povinností vyplývajících ze Zákoníku práce aplikována v rozporu s jejich významem. Zatímco v pracovním právu přichází sankce až při porušení stanovené povinnosti, která je v Zákoníku práce exaktně vyjádřena, k nesouladu s požadovaným stavem v oblasti ochrany osobních údajů dochází nesprávnou aplikací principu proporcionality. Tento nepoměr je zcela zřejmý a lze jej těžko ignorovat.

Možným řešením by bylo zavedení dvou kategorií správců, které by pomocí dostatečně názorného deklaratorního výčtu tyto kategorie odlišila. Tuto skutečnost by mohla reflektovat i systematika případného nařízení, která by odlišila, které povinnosti se týkají pouze první kategorie správce, a v části další nadstavbu a konkretizaci dalších povinností pro druhou kategorii správců. Primárním odlišujícím kritériem by měl být především počet subjektů, jež údaje jsou zpracovávány v návaznosti na povahu těchto údajů.

Ani toto opatření by však nebylo dostatečně způsobilé zajistit přehled nad povinnostmi, pokud nebude opřena o dostatečně transparentní a názornou metodiku ze strany EDPB a ÚOOÚ. Forma i

²⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 5. 2014, sp. zn. 11 A 107/2013–28

²⁴⁵ Funkcí tohoto institutu je liberace ze spáchaného přestupku v oblasti práva na ochranu osobních údajů.

obsah stanovisek, které vytvářejí, adresují spíše odborníky, které se oblastí práva na ochranu osobních údajů zabývají. Pokud tedy Obecné nařízení akcentuje dodržování principu transparentnosti pomocí užití jednoduchého jazyka či grafiky vůči subjektu údajů, mělo by EDPB schopné dodržet stejnou zásadu i vůči správcům osobních údajů.

2.3 Modelové situace zpracování osobních údajů při vzniku pracovního poměru

Ústřední a zároveň poslední kapitola této diplomové práce se věnuje modelovým situacím, ke kterým může během výběru zaměstnanců dojít. Zasazuje tak základy zpracování do praktického kontextu.

První podkapitola se zabývá otázkou, jaké charakteristiky má zpracování, při kterém se uchazeč obrací na zaměstnavatele se svým životopisem, aniž by odpovídal na zveřejněný inzerát. Další podkapitola se věnuje otázce, zda a do jaké míry lze užívat sociální sítě za účelem náboru zaměstnanců, a to především z pohledu sociálních sítí Facebook a LinkedIn, a zabývá se problematikou určení právního titulu takových zpracování.

Další modelové situace jsou zasazeny do kontextu probíhajícího výběrového řízení. Vývoj umělé inteligence umožnil vznik programů analyzující výraz v obličeji uchazeče, na jehož základě podává zaměstnavateli zprávu, zda je tento kandidát vhodný na danou pozici či nikoliv. Tato podkapitola se proto bude zabývat tím, zdali je v souladu s právními předpisy možné tyto programy na základě nynější právní úpravy použít.

Následující podkapitola se věnuje otázce, zda je možné se doptávat bývalých zaměstnavatelů uchazeče na jeho kvality bez jeho souhlasu, a to i tehdy, pokud kontakt na reference uvede přímo ve svém životopisu.

Mezi případy zpracování po skončení výběrového řízení patří tvorba databáze neúspěšných uchazečů, které má zaměstnavatel vzhledem k jejich kvalitě zájem dále oslovovat, či velmi aktuální problematika oslovování uchazečů po skončení výběrového řízení z důvodu pozitivního výsledku na přítomnost viru při pandemii.

2.3.1 Zpracování údajů zasláných zaměstnancem bez vypsaného výběrového řízení

Poměrně standardním případem, ke kterému v rámci procesu přijímání nových zaměstnanců běžně dochází, je situace, kdy fyzická osoba ze své vlastní vůle rozesílá životopisy, aniž by tím odpovídala na konkrétní vypsané výběrové řízení či zveřejněný inzerát. Pokud zaměstnavatel nemá

zájem uchazeče kontaktovat ani dané pracovní místo obsadit, není vůči uchazeči v postavení správce údajů.²⁴⁶

Z toho důvodu nelze paušalizovat, že je zaměstnavatel vůči zaměstnanci vždy v pozici správce osobních údajů. Pokud tedy zaměstnavatel neplánuje hledat nové zaměstnance, musí zaslané údaje vrátit či zlikvidovat.

V situaci, kdy by zaměstnavatel obsazení nového místa zvažoval, a proto zpracovával zaslané údaje uchazeče, stává se tímto správcem osobních údajů, a následně postupuje stejným způsobem, jako kdyby získal údaje od uchazeče reagujícího na zveřejněný inzerát.

Situaci nijak nemění, pokud se po běžném prostudování životopisu zaměstnavatel rozhodne nevyhovět žádosti uchazeče a je i tak je v tomto případě v postavení správce osobních údajů.

Pokud uchazeč projevil přímo v dopisu provádějící jeho životopis souhlas se zařazením do databáze potenciálních uchazečů, může do ní být zařazen. Zaměstnavatel se pak nachází v pozici správce pouze pro účely potenciálního výběrového řízení a spravování této databáze.

2.3.2 Používání sociálních sítí jako nástroje nábory zaměstnanců

Při nábory nových zaměstnanců je zcela běžná situace, kdy zaměstnavatel specifikuje, že místo strukturovaného životopisu může uchazeč zaslat odkaz na sociální síť LinkedIn. Ta se profiluje jako nástroj spojující profesionály, který umožňuje propagovat ekonomické příležitosti a navazování vztahů.²⁴⁷

Údaje, které se uživatel rozhodne v rámci sítě sdílet, jsou pak veřejně dostupné všem uživatelům. Povinnými údaji, jejichž uvedení je obligatorní podmínkou registrace na LinkedIn, je jméno, email či telefonní číslo. Je proto na vůli uživatele, zda se rozhodne sdílet rovněž záznamy o předchozích zaměstnáních, včetně označení zaměstnavatele, vymezení vykonávané pozice, datum nástupu a ukončení výkonu práce, či případně další údaje.

²⁴⁶ MORÁVEK, Jakub. § 30 [Výběr uchazečů a požadované údaje]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 171.

²⁴⁷ Zásady ochrany soukromí. In: *LinkedIn* [online]. 11. 8. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: https://cz.linkedin.com/legal/privacy-policy?trk=hb_ft_priv

V kontextu ochrany osobních údajů uživatele sítě LinkedIn je třeba zmínit tři základní dokumenty, a to Smlouvu s uživatelem²⁴⁸, Zásady ochrany soukromí²⁴⁹ a Zásady pro soubory cookie²⁵⁰.

Dle Smlouvy s uživatelem je uživatel vlastníkem veškerého poskytovaného obsahu, ale zároveň k nim poskytuje nevýhradní licenci. Ta ve svém důsledku znamená oprávnění LinkedIn pro zpracování těchto osobních údajů, a to včetně jejich distribuce, publikace či úprav. Vzhledem k tomu, že jsou osobní údaje shromažďovány v evidenci vedenou provozovatelem sítě, je provozovatel v postavení správce osobních údajů.

Výhodou internetového prostředí je usnadnění kontroly nad rozsahem údajů²⁵¹, které o sobě uživatel sdílí a stejně tak může sám uplatnit právo na opravu.²⁵²

Po tomto krátkém úvodu do fungování sítě LinkedIn je na nutné se pro účely této diplomové práce zabývat též charakterem zpracování osobních údajů mezi uživatelem, náborářem a sociální sítí LinkedIn.

Při náboru nových zaměstnanců má zaměstnavatel k dispozici nástroj LinkedIn Recruiter.²⁵³ Ten usnadňuje vyhledávání vhodných kandidátů na základě definovaných klíčových slov a požadavků. Za jakých podmínek však lze uchazeče kontaktovat?

Samotná skutečnost existence veřejně dostupného profilu není sama o sobě dostatečným právním důvodem pro zpracování zveřejněných údajů. WP 29 ve svém stanovisku²⁵⁴ upozorňuje, že by zaměstnavatel měl vždy zvážit, zda má profil uchazeče obchodní či osobní účel. Pokud má profil charakter osobní, jak je tomu například u sociální sítě Facebook, je možnost zpracování spornější (viz níže).

²⁴⁸ Smlouva s uživatelem. In: *LinkedIn* [online]. 11. 8. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: https://cz.linkedin.com/legal/user-agreement?trk=hb_ft_userag

²⁴⁹ Zásady ochrany soukromí. In: *LinkedIn* [online]. 11. 8. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: https://cz.linkedin.com/legal/privacy-policy?trk=hb_ft_priv

²⁵⁰ Zásady pro soubory cookie. In: *LinkedIn* [online]. 5. 10. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/legal/cookie-policy>

²⁵¹ Čl. 17 a čl. 18 GDPR

²⁵² Čl. 16 GDPR a recitál č. 65 GDPR

²⁵³ LinkedIn Recruiter: Hire the right candidate faster using insights from LinkedIn's active community. In: *LinkedIn* [online]. 5. 10. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiter>

²⁵⁴ Stanovisko WP29 ze dne 8. června 2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti

Obchodní a nadto pracovněprávní charakter LinkedIn proto naznačuje, že je možné uchazeče kontaktovat. Oprávněnost zpracování je nejlépe zřetelná, pokud se uživatel rozhodne s náboráři²⁵⁵ sdílet informaci, že je „otevřen novým příležitostem“.

Určení právního titulu je však poměrně sporné. Může subjekt údajů vyjádřit souhlas se zpracováním vůči neomezenému počtu náborářů? Problémem je skutečnost, že se náborář nachází v pozici zpracovatele, který se však v okamžik dalšího zpracování osobních údajů uchazeče (např. zařazení do evidence či zaslání pracovní nabídky emailem) stává samostatným správcem.

Jelikož musí být souhlas konkrétní, a tedy informovaný, a uživatel nezná dopředu identitu potenciálních zpracovatelů, je souhlas jakožto právní titul zpracování vyloučen.

Smlouva s uživatelem neobsahuje pravidla pro kontaktování jiných uživatelů, nýbrž pouze pravidla pro správu sdílených dat. Nejedná se proto rovněž o právní titul zpracování na základě plnění smlouvy²⁵⁶, která je navíc uzavírána pouze se sítí LinkedIn jakožto správcem.

Kontaktování uživatelů je proto umožněno na základě oprávněného zájmu náboráře.²⁵⁷ Účelem zpracování však nadále zůstává nábor zaměstnanců, a proto se musí náborář při kontaktování potenciálních uchazečů omezit pouze na zprávy týkající se nabídky práce, nikoliv však zasílání marketingových sdělení či pozvánek na akci, aniž by mezi subjekty existoval relevantní vztah.²⁵⁸

Pokud uživatel dopředu nedeclaroval, že je otevřen novým příležitostem, je vhodné, aby náborář nejprve zažádal o spojení²⁵⁹ v rámci sítě. Tím uživatel vyjadřuje souhlas s tím, aby byl konkrétním náborářem kontaktován, a jsou tímto šetřena jeho práva. I přesto se autorka domnívá, že tento postup je pouze v rovině doporučení a kontaktování uživatele bez předchozího navázání propojení je rovněž v souladu s oprávněným zájmem zaměstnavatele.²⁶⁰ Pouhé informování o nově

²⁵⁵ Náborářem autorka rozumí především takové zaměstnance, jejichž náplň práce tvoří zajišťování náboru nových zaměstnanců.

²⁵⁶ Čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR

²⁵⁷ Čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR

²⁵⁸ NĚMEČEK, David. Vybrané aspekty sociální sítě LinkedIn ve světle GDPR In: *Epravo.cz* [online]. 9. 5. 2018 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-socialni-site-linkedin-ve-svetle-gdpr-107540.html>

²⁵⁹ Zásady ochrany soukromí. In: *LinkedIn* [online]. 11. 8. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: https://cz.linkedin.com/legal/privacy-policy?trk=hb_ft_priv

²⁶⁰ Recitál č. 47 GDPR

otevřené pozici je informací, kterou ve spojitosti s užíváním LinkedIn musí přirozeně očekávat, a není proto pro subjekt údajů příliš invazivní a představuje minimální zásah do soukromí subjektu údajů.²⁶¹

Podmínění přijetí žádosti o spojení na jedné ze sociálních sítí však nemůže být v průběhu výběrového řízení vyžadováno, či dopředu v inzerátu deklarováno jakožto podmínka účasti na výběrovém řízení.²⁶²

Jako příklad citované stanovisko uvádí situaci, kdy zaměstnavatel zpracovává osobní údaje uchazeče, který poskytl odkaz na svůj LinkedIn profil místo zaslání strukturovaného životopisu, čímž jsou údaje zpracovávány na základě právního titulu souhlasu.

Právní důvod prohlídky veřejně dostupných informací lze opřít o právní důvod nezbytností oprávněných zájmů správce²⁶³, pouze za situace, že byl, např. v textu inzerátu, na tuto možnost uchazeč předem upozorněn.

V souladu s ustanovením § 30 odst. 2 ZP musí takto získané informace bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy, čemuž konvenuje rovněž čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR, které ukládá správci povinnost zpracovávat jen takové údaje, které jsou přiměřené, relevantní, omezené na nezbytný rozsah ve vztahu ke stanovenému účelu, pro který jsou údaje zpracovány.

Zaměstnavatel je proto povinen filtrovat jen takové údaje, které se konkrétního uchazeče týkají, a to v rozsahu, který je třeba pro konkrétní pozici, a naplní tak požadavek zákonnosti zpracování údajů, které jsou nezbytné k uzavření smlouvy, a to v souladu s čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR.

Představme si ovšem situaci, kdy zaměstnavatel chce ověřovat soulad údajů uchazeče zasláných v životopisu se sdílenými údaji v rámci sítě LinkedIn. Uchazeč je, jak již bylo uvedeno výše, povinný zachovávat zásadu poctivosti dle ustanovení § 6 OZ, a uvádět tak jen pravdivé údaje. Uchazeč však samotným zasláním životopisu určuje rozsah údajů o své kvalifikaci, vzdělání či pracovních zkušenostech, které sám uznal za vhodné.

V pochybnostech, zda jsou některé z údajů pravdivé, může zaměstnavatel v rozsahu ustanovení § 30 odst. 2 Zákoníku práce požadovat i potvrzení dokazující dosaženou kvalifikaci či vzdělání (např. vysokoškolský diplom či certifikát o splnění kurzu).

²⁶¹ BIKA, Nikoletta. How to approach GDPR legitimate interest in recruiting. In: *Workable* [online]. [cit. 2020-11-08].

Dostupné z: <https://resources.workable.com/tutorial/how-to-approach-gdpr-legitimate-interest-in-recruiting>

²⁶² Stanovisko WP29 ze dne 8. června 2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti

²⁶³ čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR

Pokud má zaměstnavatel zájem zjistit, zda uchazeč prodělal i jiné kurzy, či byl zaměstnaný v jiném oboru, může tak učinit ústně na pohovoru, kde má uchazeč vždy možnost informaci neposkytnout. Jedná se tak o řešení, při kterém jsou více šetřena práva uchazečů. Jinak však lze hodnotit situaci, kdy uchazeč zašle link na svůj profil sám. Z takového jednání je patrný úmysl takové údaje sdílet.

Jak již bylo výše uvedeno, charakter sociální sítě je určující pro posouzení, zda lze profil uchazeče vyhledávat. Charakter sociální sítě Facebook je především osobní povahy. Ačkoliv může takový uchazeč na svém profilu sdílet výhradně příspěvky týkající se zaměstnání a kvalifikace, zaměstnavatel je povinný posoudit charakter profilu již před prohlížením profilu. Lze proto shrnout, že na rozdíl od sociální sítě LinkedIn nelze oslovovat potenciální uchazeče i na síti Facebook.

2.3.3 Kontaktování bývalých zaměstnavatelů uchazeče

Vzhledem k finanční náročnosti uspořádání výběrového řízení a následného zaškolení zaměstnance je zcela zřejmé, že je přirozeným zájmem zaměstnavatele získat co nejkomplexnější představu o kvalifikaci a schopnostech uchazeče. Aby zaměstnavatel předešel fluktuaci nově přijatých zaměstnanců, musí zjistit, který z uchazečů má největší potenciál zapadnout do firemní kultury a kolektivu. Jednou z možností, která se nabízí, je kontaktování bývalých zaměstnavatelů, u kterých uchazeč vykonával závislou práci.

Zaměstnavatel je oprávněn v souladu s ustanovením § 30 odst. 2 ZP požadovat veškeré informace, které slouží jako podklad pro uzavření pracovní smlouvy. Lze proto pod tento zákonem stanovený rozsah zahrnout rovněž zpracování v podobě kontaktování bývalého zaměstnavatele za účelem získání lepší představy o pracovním potenciálu kandidáta? Pro zodpovězení této otázky je nejprve nutné rozlišit, zda lze takový dotaz považovat za pracovní posudek, či referenci.

Nejvýznamnější rozdíl mezi oběma instituty spočívá především ve skutečnosti, že reference nejsou nijak zákoníkem práce upraveny. V případě pracovního posudku je zákonem stanovena povinnost zaměstnavatele jej vyhotovit a zároveň umožňuje (bývalému) zaměstnanci, aby se bránil proti jeho obsahu u příslušného civilního soudu.²⁶⁴ Jediný způsob ochrany, nad kterým lze v případě referencí uvažovat, je proto pouze žaloba na ochranu osobnosti.

²⁶⁴ § 315 ZP

Pracovní posudky jsou svým obsahem omezeny na hodnocení pracovního nasazení s ohledem na činnosti, které bývalý zaměstnanec vykonával, pokud mají vztah k výkonu práce.²⁶⁵ Reference jsou tedy pojmem širším, jelikož jejich obsahem může být i posouzení vhodnosti působení u jiného zaměstnavatele, či hodnocení soukromých zájmů uchazeče.²⁶⁶ Zvážení, o jaký institut se při doptávání zaměstnavatele jedná, je tedy z hlediska práv uchazeče klíčový.

Každé zpracování musí být učiněno na základě platného právního titulu. Jelikož ustanovení § 30 odst. 2 ZP upravuje rozsah získávaných údajů pouze od uchazeče, je tímto zákonný podklad zpracování vyloučen, jelikož údaje budou získávány od subjektu odlišného od uchazeče.

Ačkoliv budou zpracovávány údaje povahy subjektivního soudu, jedná se o osobní údaj²⁶⁷ (blíže srov. podkapitola 1. 2. 1 věnující se pojmu osobní údaj), a je proto splněna podmínka věcné příslušnosti Obecného nařízení. Pokud bude zaměstnavatel chtít kontaktovat bývalého zaměstnavatele uchazeče, musí od něj získat výslovný souhlas s tímto zpracováním²⁶⁸ (více viz kapitola 1. 4 věnující se právním titulům zpracování).

V případě, že bude mít o vyhotovení posudku bývalý zaměstnanec rovněž zájem, musí mu jej být poskytnut bývalým zaměstnavatelem do 15 dní od jeho žádosti. Ve lhůtě pro požádání o vydání posudku není totiž po zániku pracovního poměru²⁶⁹ zaměstnanec nijak časově omezen.²⁷⁰ Jedná se tak o projev výkonu práva na informační sebeurčení, jelikož se údaje o jeho pracovních předpokladech k němu vztahují, a tím pádem mu rovněž náleží.²⁷¹

Otázka je o něco spornější, pokud uchazeč přímo do zaslaného životopisu uvede kontakt na konkrétní osobu, kterou má zaměstnavatel kontaktovat za účelem získání „referencí“, jak se tradičně označují. Nelze totiž vyloučit, zda si je uchazeč vědom rozdílů mezi jednotlivými pojmy a

²⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

²⁶⁶ PUTNA Mojmir, In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovníprávní*. V Praze: C.H. Beck., s. 362, ISBN 978-80-7400-582-4., *a contrario*

²⁶⁷ Stanovisko WP 136 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007

²⁶⁸ Recitál č. 32 GDPR

²⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 4. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

²⁷⁰ § 314 odst. 1 ZP

²⁷¹ PUTNA, Mojmir. § 314 [Pracovní posudek]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1239.

zda je plně seznámen s možným rozsahem zpracování. Při zpracování však správce proto musí při svém postupu dbát na přiměřené očekávání subjektů.²⁷² Jelikož je správce rovněž povinen dokazovat splnění svých povinností, a to včetně naplnění podmínek předpokládaných Obecním nařízením.

Proto se jeví jako nejlepší řešení kontaktovat uchazeče a optat se jej, zda skutečně může bývalého zaměstnavatele kontaktovat, a pokud ano, informuje uchazeče o rozsahu a účelu zpracování dle čl. 14 Obecného nařízení. Požadovaným rozsahem je vzhledem k možnostem uplatnění práv rozsah údajů stanoveným pracovním posudkem, přičemž účelem je nadále nábor zaměstnanců.

Zaměstnavatel může podmínit či doporučit přiložení referencí jakožto přílohy své přihlášky do výběrového řízení, o takové skutečnosti by však měl zaměstnavatel uchazeče upozornit již v inzerátu nabízené pozice.

Uchazeči by v každém případě mělo být umožněno se vyjádřit k pracovnímu posudku, o který zaměstnavatel požádal. Jedná se o čistě subjektivní hodnocení a proto by se pracovním posudek neměl stát klíčovým faktorem pro výběr zaměstnanců.

2.3.4 Užití AI jako nástroje výběru zaměstnanců

Rozvoj na poli moderních technologií umožnil vznik počítačových programů²⁷³, které dokáží při vzdáleně vedeném pohovoru, tedy za užití výpočetní techniky, zanalyzovat obličej uchazeče pomocí tzv. strojového učení.²⁷⁴ Za užití umělé inteligenci následně vyhodnotí, do jaké míry má být uchazeč pracovitý, jaké má vlastnosti a tím pádem i automatizovaně hodnotí, který z uchazečů se na danou pozici nejvíce hodí. AI tak reaguje na volbu uchazečových slov, jejich tón, či výraz ve tváři.²⁷⁵ Ačkoliv se poskytovatelé těchto programů hájí, že užití AI je rovněž ku prospěchu uchazečů, jelikož

²⁷² Recitál č. 47 GDPR

²⁷³ blíže viz HARWELL, Drew. A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job. The Washington Post [online]. 6. 11. 2019n. 1., , 2 [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/>

²⁷⁴ *Artificial Intelligence, Robotics, Privacy and Data Protection: Room document for the 38th International Conference of Data Protection and Privacy Commissioners* [online]. In: . October 2016, s. 19 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/16-10-19_marrakesh_ai_paper_en.pdf

²⁷⁵ Tamtéž.

tímto postupem dojde ke zkrácení výběrového řízení až o 25 %²⁷⁶, zbývá se zeptat – jak vlastně vypadá nejlepší kandidát?

Nejspíš je i běžnému adresátu zřejmé, že tento způsob zpracování osobních údajů představuje větší zásah do jeho práv. Jedná se o tzv. automatizované zpracování, které vzhledem ke svému významu bylo chráněno dříve, než zpracování nezautomatizované (srov. např. podkapitola 1. 1. 1. věnující se Úmluvě 108).

Pro posouzení, zda je možné tohoto nástroje využít, je třeba zmínit, že subjekt údajů vždy má právo nebyt předmětem profilování²⁷⁷. Profilováním rozumíme takové zpracování, které spočívá v automatickém zpracování osobních údajů, jež hodnotí osobní aspekty, které se vztahují k uchazeči o zaměstnání.²⁷⁸ Recitál č. 71 výslovně uvádí jako příklad analýzu pracovního výkonu, ekonomické situace, zdravotního stavu, osobních preferencí a zájmů či spolehlivost a chování.

Ačkoliv mohou být nástroje užívající umělou inteligenci pro náboráře jakkoliv lákavé, jejich využití je značně za hranou jejich oprávněných zájmů a mohou být zpracovávány jen na základě výslovného souhlasu.

Jeho udělování je, jak již bylo zmíněno výše, velmi problematické, protože jen velmi těžko lze prokázat, že je udělený souhlas vzhledem ke nerovnosti sil mezi uchazečem a zaměstnavatelem zcela svobodný²⁷⁹. Dle názoru autorky je zcela nepřípustné, aby byl souhlas s automatizovaným zpracováním, a tedy i profilováním, udělen v průběhu výběrového řízení, jelikož v této situaci více než pravděpodobné, že by byl souhlas udělen pouze za účelem snahy vyhovět zaměstnavateli, a tím pádem se nejedná o svobodný souhlas.

Dalším problematickým aspektem je, že ačkoliv má subjekt právo na získání vysvětlení automatizovaného rozhodnutí,²⁸⁰ dle výše citovaného článku tento konkrétní software nedisponuje

²⁷⁶Oceanspray and HireVue Case Study. In: *HireVue* [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.hirevue.com/resources/oceanspray-hirevue-case-study>

²⁷⁷ Čl. 15 GDPR a recitál č. 71 a 72 GDPR.

²⁷⁸ Čl. 4 odst. 4 GDPR

²⁷⁹ Recitál č. 42 GDPR

²⁸⁰ Recitál č. 71 GDPR

možností vysvětlení svých rozhodnutí.²⁸¹ Tím subjektu údajů znemožňuje získat osobní údaje, které se ho týkají v strukturovaném formátu.²⁸²

Toto automatizované zpracování je proto možné učinit pouze v případě, pokud je na užití AI uchazeč upozorněn výslovně již ve zveřejněném inzerátu, a zároveň je umožněno, aby byl tento program schopen vysvětlit, na základě jakých kritérií učinil profilování. Uchazeč se tak může svobodně rozhodnout, zda je pro něj existence automatizovaného zpracování natolik velkou překážkou, že se rozhodne neúčastnit tohoto výběrového řízení.

Z hlediska budoucího vývoje je však třeba podotknout, že by se tento způsob neměl stát většinovým způsobem výběru nových zaměstnanců. I vzhledem ke své povaze je zřejmé, že lze tento způsob zpracování označit jako rizikový, jelikož zavádí nové technologie zpracovávající osobní údaje a jedná se o automatizované zpracování²⁸³, které má na uchazeče významný dopad.²⁸⁴ Z toho důvodu bude zapotřebí zpracovat posouzení vlivu na ochranu osobních údajů v souladu s čl. 35 GDPR. Pokud z tohoto posouzení vyplývá, že operace zpracování představuje vysoké riziko, musí se pokusit toto riziko vhodnými opatřeními zmírnit. Jako takové opatření se ovšem pochopitelně nabízí od takového způsobu zpracování zcela upustit. Pokud však zaměstnavatel musí z organizačních důvodů na tomto zpracování trvat, musí toto zpracování zkontrolovat s dozorovým úřadem a na tuto skutečnost upozornit uchazeče předem.

2.3.5 Tvorba interní databáze uchazečů

Nežádka dochází k situaci, kdy se v průběhu výběrového řízení zaměstnavatel setká s vyšším počtem kvalitních a vhodných uchazečů, než s kolika z nich plánuje uzavřít pracovní smlouvu.

Je proto přirozené, že má zaměstnavatel zájem na vytvoření interní databáze neúspěšných uchazečů, kteří se již v minulosti ucházeli o pracovní pozici u zaměstnavatele. Tato databáze může

²⁸¹ HARWELL, Drew. A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job. The Washington Post [online]. 6. 11. 2019n. 1., , 2 [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/>

²⁸² Recitál č. 68 GDPR a 71 GDPR

²⁸³ Pokyny WP 29 pro posouzení vlivu na ochranu údajů a stanovení, zda „je pravděpodobné, že zpracování údajů bude mít za následek vysoké riziko“ pro účely nařízení 2016/679 ze dne 4. dubna 2017, v revidovaném znění přijatém dne 4. října 2017

²⁸⁴ Čl. 35 odst. 3 písm. a) GDPR

sloužit jako primární zdroj kontaktů a zaměstnavatel je může oslovit v momentě, kdy vyvstane potřeba nového výběrového řízení na pozici, na který je uchazeč vhodný, a to ještě dříve, než vynaloží nemalé náklady na zveřejnění inzerátů na webových stránkách s nabídkami zaměstnání.

Vzhledem k zásadě účelového omezení²⁸⁵ a testu slučitelnosti účelů (blíže viz podkapitola 1. 3. 3) nelze podřadit následnou tvorbu databáze pod zpracování za účelem náboru. Zařazení neúspěšného uchazeče do databáze uchazečů bude proto možné jen na základě udělení jeho výslovného souhlasu.

Jak již bylo zmíněno výše, faktor svobodnosti souhlasu v pracovně-právních vztazích je značně problematický, a to z důvodu nerovného postavení nejen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i zaměstnavatelem a uchazečem, ačkoliv je důvod pro jejich ochranu slabší, jelikož dosud pro zaměstnavatele nevykonávají závislou práci.

Při posuzování otázky, zda byl souhlas udělen svobodně, však není bývalý uchazeč žádným vztahem závaznosti vázán, a jím udělený souhlas proto může být udělen zcela svobodně.²⁸⁶

Autorka však spatřuje jako problematické, aby se zaměstnavatel snažil získat souhlas již během náboru. Ačkoliv nedochází k výkonu závislé práce, disproporce sil, jak ve výše citovaném stanovisku EDPB uvádí, je zde patrná – uchazeč se přeci jen při hledání nového zaměstnání zpravidla nachází v situaci, kdy je nezaměstnaný, nebo vykonává práci u jiného zaměstnavatele ve výpovědní době. Podřízenost v této pozici, vycházející z obavy nezískání zaměstnání, které by mělo za následek vážné finanční obtíže, proto může být ještě významnější, než kdyby se stal zaměstnancem. Ve snaze zaměstnavateli vyhovět proto nelze mít za prokázané, že byl tento souhlas udělen svobodně, a proto by měl zaměstnavatel zvolit cestu získání souhlasu až po sdělení neúspěchu ve výběrovém řízení. Toto tvrzení dále podporuje fakt, že se jedná o požadavek nesouvisející s operací, se kterou již souhlas udělil, tedy účastí ve výběrovém řízení.²⁸⁷ Vzhledem k potřebnosti proporcionality a při aplikaci opatření v oblasti ochrany osobních údajů je proto třeba jít cestou větší svobody subjektu údajů, které více šetří práva subjektu údajů.

Správce údajů musí být schopen v souladu s čl. 7 odst. 1 GDPR doložit, že uchazeč se zpracováním svých osobních údajů spočívající v uložení jeho životopisu do databáze, získal souhlas od subjektu údajů. Pokud takový souhlas nebyl svobodně udělen, je zaměstnavatel povinen jeho údaje skartovat či vymazat z online databáze, a to po skončení výběrového řízení v takovém rozsahu, který

²⁸⁵ Čl. 5 odst. 1 písm. b) GDPR

²⁸⁶ EDPB Guidelines no. 5/2020 on consent under Regulation 2016/679, adopted on 4 May 2020

²⁸⁷ Recitál č. 43 GDPR

již nebude potřebný v případě vzniku sporu dle § 10 Antidiskriminačního zákona proti zaměstnavateli, a tedy nijak údaje dále nevyužívat.

Po získání souhlasu je nutno zvážit, na jaká data se má zaměstnavatel omezit²⁸⁸. Vzhledem k účelu dané databáze, tedy možnost kontaktování uchazeče při uvážení, zda jej později znovu oslovit, se nabízí vycházet z ustanovení § 30 odst. 2 Zákoníku práce, upravující rozsah zpracování uchazeče. Tento bývalý uchazeč je totiž ze své podstaty stále (i když jakýmsi „spícím“) uchazečem.

I z toho je patrné, že zájem takového uchazeče o zařazení a jeho zachování v databázi nemusí být věčný, a proto je zaměstnavatel povinen nejen umožnit uchazeči, aby mohl svůj souhlas kdykoliv odvolat²⁸⁹ a být tak z databáze smazán, ale rovněž musí dbát na povinnost udržovat databázi aktuální.²⁹⁰ Za tímto účelem je oprávněn pravidelně kontaktovat uchazeče o možnosti být z databáze vymazán, a to i přestože má zaměstnavatel nadále zájem v budoucnu potenciálně uchazeče znovu oslovit.

Takové připomenutí by mělo být však učiněno takovým způsobem, aby subjekt údajů zcela nezatěžoval, ale zároveň byl učiněn pravidelně, aby souhlas zůstal aktuální.

Součástí informačního sdělení²⁹¹ by měla být i možnost subjektu údajů dodat aktualizovaná data, typicky aktualizovaný životopis. Aktualizaci může učinit subjekt údajů zasláním na adresu sídla či email správce, či nahráním nových souborů do webové aplikace spravované zaměstnavatelem.

Do této aplikace se bude uchazeč typicky přihlašovat pod svým uživatelským jménem a heslem, čímž může snadno regulovat četnost zasílání pracovních nabídek v nastavení aplikace, či využít své právo na výmaz, resp. odvolání souhlasu, aniž by musel správce údajů kontaktovat napřímo, jelikož odvolat souhlas musí být stejně snadné, jako jej poskytnout.²⁹²

Kontaktování e-mailem jednou za rok se dle autorky zdá být přiměřené zajištění účelu aktualizace. Pokud zaměstnavatel ví, že daného uchazeče již v databázi nepotřebuje (například z důvodu zrušení oddělení, ve kterém má uchazeč věcně danou kvalifikaci), smaže v rámci interní jeho osobní údaje, aniž by o tom musel informovat subjekt údajů.²⁹³

²⁸⁸ Čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR

²⁸⁹ Čl. 7 odst. 3 GDPR

²⁹⁰ Čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR

²⁹¹ Čl. 13 odst. 2 písm. b) GDPR

²⁹² Čl. 7 odst. 3 GDPR

²⁹³ EDPB Guidelines no. 5/2020 on consent under Regulation 2016/679, adopted on 4 May 2020

2.3.6 Zpracování osobních údajů uchazečů při pandemii

Ačkoliv se jevílo zpracování na základě právního titulu zachování životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby v kontextu pracovněprávních vztahů jako nepravděpodobné, pandemie COVID-19 při nejmenším ukázala, že je úprava tohoto právního titulu zcela oprávněná i praktická. Je však nutno nejprve upřesnit, co se životně důležitým zájmem rozumí.

WP 29 ve svém stanovisku omezuje aplikaci tohoto pojmu pouze na takové situace, kdy je zpracování či nezpracování otázkou „života a smrti“ nebo alespoň hrozby vzniku zranění či jiné újmy na zdraví²⁹⁴.

Jedná se o však o právní titul značně subsidiární, jak již napovídá recitál č. 46 Obecného nařízení, které uvádí, že je možno aplikovat tento právní titul pouze v případech, kdy zpracování nemůže být zcela zjevně založeno na jiném právním titulu. Často pak takové zpracování bude rovněž učiněno i ve veřejném zájmu, „*např. je-li zpracování nezbytné pro humanitární účely, včetně monitorování epidemií a jejich šíření, nebo v naléhavých humanitárních situacích, zejména v případech přírodních a člověkem způsobených katastrof.*“²⁹⁵

Takovou situací může být i nábor zaměstnanců. Představme si proto situaci, kdy náborář, který vedl pohovory následně zjistí, že byl v době jejich konání nakažen virem SARS-CoV-2. V kontextu onemocnění COVID-19 je nutno brát v potaz i poměrně dlouhou inkubační dobu, a bude tak nutno informovat nejen veškeré spolupracující zaměstnance v sídle zaměstnavatele, kde se např. náborář vyskytoval, ale rovněž veškeré, i neúspěšné, uchazeče o zaměstnání. Účel, který však zaměstnavatel v rámci své informační povinnosti vymezil, se týká pouze zpracování osobních údajů v rámci nábora.

Jelikož ochrana života a zdraví přesahuje oprávněné zájmy i plnění zákonných povinností, je nakažený zaměstnanec, který s uchazeči přišel do přímého styku oprávněn požadovat od zaměstnavatele údaje o uchazečích tak, aby mohly být sděleny příslušné hygienické stanicí. Stejně tak může zaměstnavatel uchazeče na střet s infikovanou osobou přímo upozornit. Takové zpracování, v podobě kontaktování uchazečů, je podloženo právním titulem zachování životně důležitých zájmů.

Podobnou situací je, pokud jeden z uchazečů zjistí, že byl virem v době pandemie nakažen a

²⁹⁴ Stanovisko WP 217 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce podle článku 7 směrnice 95/46/ES

²⁹⁵ POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP : výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : Zákon o zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 88, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

žádá proto zaměstnavatele, aby získal osobní údaje o třetích osobách, tedy spoluuchazečů, či aby zaměstnavatel tyto uchazeče na možnost nákazy upozornil.

Tento postup zpracování je rovněž v souladu s Obecným nařízením, jelikož tento právní titul chrání rovněž třetí osoby, čímž se platná úprava Obecného nařízení liší od předchozí úpravy směrnice 95/46, která se omezila pouze na subjekty údajů. Pro obě situace je však společné, že tento způsob zpracování není vhodný pro zpracování osobních údajů ve větším rozsahu a omezuje se proto pouze na výjimečné, *ad hoc* případy.²⁹⁶

²⁹⁶ Vital interests. *Information Commissioner's Office* [online]. [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/vital-interests/>.

Závěr

Právo na ochranu osobních údajů, kterému se donedávna nevěnovala příliš pozornost, i více než dva roky poté, co nabylo použitelnosti Obecné nařízení, představuje stále značnou aplikační výzvu pro celou řadu zaměstnavatelů. Ačkoliv zkratku „GDPR“ zaznamenal snad každý z nich, dilema, jak zajistit jeho dodržování, vyvolalo v mnohých pocit bezradnosti a obavy z vysokých sankcí při nesprávném uvedení principů GDPR do praxe.

Po vyhlášení Obecného nařízení²⁹⁷ bylo důležité, aby byla včas přijata vnitrostátní legislativa a vhodné metodické postupy. Nutno konstatovat, že k tomuto žádoucímu stavu v rámci českého právního řádu nedošlo, a to zejména z důvodu nečinnosti zákonodárce a průtahům v rámci legislativního procesu přijal tzv. „adaptační zákon“, tj. ZZOÚ, až v dubnu minulého roku a metodologických stanovisek či postupů bylo nejen na národní, ale též unijní úrovni zatím vypracováno pouze pramálo. Tuto mezeru proto zaplňují spíše komerční poradenské společnosti, které se začaly na ochranu osobních údajů zaměřovat, o jejichž kvalitě lze však v mnohých případech pochybovat.

S ohledem jednak na zásadu odpovědnosti správce, a jednak četný výskyt abstraktních pojmů, což lze demonstrovat například na tom, že jen slovo „přiměřeně“ se v Obecném nařízení vyskytuje celkem v padesáti dvou případech, je pochopitelné, že jsou zaměstnavatelé poněkud bezradní. Pro laiky je velmi těžko pochopitelné si pod tak abstraktními pojmy představit konkrétní opatření, které musí v praxi učinit. Abstraktnost, a tudíž těžká uchopitelnost Obecného nařízení byla o to problematictější z toho důvodu, že zaměstnavatelé jsou ze Zákoníku práce zvyklí spíše na taxativní a kazuistickou úpravu, a to včetně jasněho upřesnění, jaké jednání je obligatorní²⁹⁸, jaké fakultativní.²⁹⁹ Stejně tak Zákoník práce obsahuje bohaté demonstrativní výčty,³⁰⁰ které svým rozsahem umožňují jasně pochopit jejich smysl. V tomto kontextu se vyjádření, že správce „bere v potaz přiměřená očekávání subjektu údajů“³⁰¹, jeví jako zcela nepřiměřeně vágní.

Výše uvedené však nelze brát jako kritiku samotného Obecného nařízení, který dle názoru autorky dokázal reflektovat některé nedostatky směrnice 95/46/ES, a to především již samotnou

²⁹⁷ Obecné nařízení bylo vyhlášeno 24. 5. 2016 a přímo použitelným se stalo dne 25. 5. 2018.

²⁹⁸ Srov. např. ustanovení § 41 odst. 1 ZP, které stanoví taxativně podmínky, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci.

²⁹⁹ V ustanovení § 41 odst. 2 ZP jsou vymezeny podmínky, za kterých je převedení zaměstnance na jinou práci fakultativní.

³⁰⁰ Tím je například ustanovení § 16 odst. 2 ZP, které vymezuje demonstrativně hned 23 příkladů důvodů diskriminace.

³⁰¹ Recitál č. 50 GDPR

volbou formy nařízení jakožto institutu způsobilého zajistit jednotnou aplikaci.³⁰² Důvod potřeby jednotných postupů je dán především dobovým kontextem, tj. zejména sílícího globalismu a stále se prohlubující evropské integrace, jelikož jednak volný pohyb osobních údajů je neodmyslitelně spojen s volným pohybem zboží, osob, služeb a kapitálu, a jednak osobní údaje jsou vzhledem k rozvoji technologií zpracovávány v nebývalém množství. Největší nedostatek současné právního stavu autorka spatřuje právě v absenci úplné komplexní metodiky, která měla být poskytnuta především Úřadem pro ochranu osobních údajů, jelikož právě vnitrostátní orgán ochrany osobních údajů dokáže nejlépe reflektovat národní specifika úpravy v kontextu pracovního práva.

Co se však Obecnému nařízení nepodařilo příliš reflektovat, jsou právě zájmy běžných zaměstnavatelů, kteří zpracovávají pouze minimální množství osobních údajů. Ti mají *de iure* stejné povinnosti jako nadnárodní korporace, ačkoliv ve svém důsledku na ně povinnosti dopadají v menším rozsahu. Zda bude tato skutečnost někdy v unijní legislativě reflektována, však nadále zůstává otázkou.

Cílem této práce bylo poskytnout co nejkomplexnější vhled do problematiky povinností správce v oblasti práva na ochranu osobních údajů při vzniku pracovního poměru, tedy nejen před jeho vznikem, ale rovněž ve vztahu k možnostem zpracování osobních údajů uchazečů po skončení výběrového řízení.

Tato diplomová práce byla rozdělena do dvou hlavních částí. Zatímco první část se věnuje teoretickému vymezení a úvodu do problematiky ochrany osobních údajů při vzniku pracovního poměru, tak část druhá se zaměřuje na konkrétní modelové situace, ke kterým v praxi může docházet, analyzuje jejich problematické aspekty a podává vlastní vhled autorky na možné řešení jejich aplikace.

První část byla dále rozdělena do čtyř dílčích kapitol. První kapitola se věnovala představení klíčových dokumentů a právních předpisů v oblasti práva na ochranu osobních údajů. Z jejich vývoje lze dovést především dynamičnost práva na ochranu osobních údajů jakožto moderního oboru práva. Kapitola druhá se věnovala výkladu zásadních pojmů, jejichž jejich pochopení je z hlediska dalšího výkladu zcela nezbytné. Třetí a čtvrtá kapitola se zaměřila na zásady a právní tituly zpracování osobních údajů. Právě jejich porozumění představuje dle názoru autorky největší úskalí, protože, jak již bylo nastíněno v úvodu, právo na ochranu osobních údajů je ze své podstaty velmi abstraktním právním odvětvím. Obecné nařízení užívá těžko uchopitelné pojmy, pod kterými si běžný adresát normy pravděpodobně nepředstaví její skutečný význam. Potřeba chápat nuance přiměřenosti

³⁰² Recitál č. 10 a 13 GDPR

aplikace, aniž by byly poskytnuty dostatečné metodiky ze strany ÚOOÚ či EDPB, je dle názoru autorky zcela nepřiměřeně zatěžující pro běžné zaměstnavatele, kteří si na rozdíl od velkých korporací nemohou dovolit kvalitní poradenství.

Existující metodiky k jednotlivým pojmům a zásadám jsou pak často značně rozsáhlé a nedostačující. Jako příklad lze uvést metodiku WP 29, která ve svém stanovisku k oznamování úniku dat neříká, jak takovému úniku dat předejít, a stejně tak stanovisko k DPIA nenabízí názornou ukázkou toho, jak DPIA provést.³⁰³ Autorka tak zastává názor, že k již existujícím stanoviskům by měly být vytvořeny rovněž přehlednější přehledy, které sice neposkytnou vyčerpávající výklad k jednotlivým pojmům, ale díky grafickému znázornění a akcentu praktických ukázek budou mnohem lépe uchopitelné pro běžného čtenáře. Neznamená to však, že by mělo EDPB upustit zcela od stávajícího formátu, jelikož je pro zájemce o problematiku důležité mít nadále k dispozici ucelený výklad.

Závěry učiněné v rámci první části pak představovaly nezbytný vstup pro část druhou, ve které jsou poznatky z části první zasazeny do kontextu praktické aplikace zásad zpracování osobních údajů při vzniku pracovního poměru. Současně je v rámci druhé části upozorňováno na specifické aspekty takového zpracování, včetně několika paradoxů. V kapitole první druhé části je pozornost věnována zpracováním, jejichž existenci předpokládá Zákoník práce, tj. podstoupení vstupní lékařské prohlídky a vedení osobního spisu zaměstnance. Poslední podkapitolu této kapitoly tvoří příklad textace informačního sdělení, které slouží k naplnění informační povinnosti vyplývající z čl. 13 a 14 GDPR. Z jeho znění je zřejmé, že zásada transparentnosti je zcela klíčovou povinností při komunikaci s uchazeči a při její aplikaci dochází k paradoxnímu stavu, kdy způsobem naplnění této zásady je užití jiných, a tedy jednodušších pojmů, než které Obecné nařízení užívá.

Druhá kapitola se věnuje specifickým aspektům ochrany osobních údajů, jakým je například problematika rozsahu zpracování před vznikem pracovního poměru s ohledem na znění § 30 odst. 2 ZP, či otázka, zda je možné zpracovávat osobní údaje i po skončení výběrového řízení. Zatímco rozhodovací praxe ÚOOÚ trvá na tom, že vzhledem k pomínutí účelu, který je vázán na existenci výběrového řízení, je jakékoli další nakládání s osobními údaji v rozporu se zásadou zákonnosti, tak odborná literatura poukazuje na oprávněný zájem zaměstnavatele v případě, že by byl zahájen soudní spor z důvodu diskriminačního jednání zaměstnavatele. Autorka se přiklání spíše k názoru

³⁰³ Nutno však podotknout, že poměrně zdařilou metodologii k provádění DPIA vytvořil ÚOOÚ. Blíže viz https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=38693.

obsaženého v odborné literatuře, doplňuje však, že vzhledem k tomu, že je právo na ochranu osobnosti nepromlčitelné, je třeba minimalizovat rizikovost zpracování pomocí pseudonymizace. V závěru této kapitoly se autorka věnovala polemice, nakolik je spravedlivé očekávat od zaměstnavatelů zajištění kvality zpracovávání předpokládané Obecným nařízením. Jak vyplývá i ze závěru této práce, autorka se klaní k variantě, že spíše nikoliv. Není však názoru, že by obtížnější uchopitelnost Obecného nařízení měla znamenat vzdání snahy o zajištění souladu s Obecným nařízením, jako spíše porozumění s důvody, proč při zavádění opatření tápou.

Poslední kapitola této práce se věnovala jednotlivým modelovým situacím, ke kterým při vzniku pracovního poměru může docházet. Za poněkud tradiční modelové situace lze označit otázky, jak naložit s životopisy, které uchazeč zaměstnavateli zašle, aniž by tak odpovídal na zveřejněný inzerát, tvorbu databáze uchazečů, či dotazování se bývalého zaměstnavatele uchazeče na jeho kvality. Ve všech těchto příkladech je především potřeba mít na paměti zásadu zákonnosti a minimalizace účelu. Poměrně složitou problematiku však tvoří otázka zpracování osobních údajů na sociálních sítích. Zatímco je oslovení uchazečů na síti Facebook vzhledem k její neobchodní povaze vyloučeno, sociální síť LinkedIn je přímo navržena jako prostor pro hledání a nabízení nových pracovních příležitostí. Pro určení povahy zpracování, včetně určení aplikovatelného právního titulu a vztahu, zda se náborář nachází v pozici správce či zpracovatele, je určující, zda náborář užívá toliko nástrojů v rámci sociální sítě LinkedIn, či údaje o uchazeči dále zpracovává vytvářením přehledu oslovených uchazečů. Moderním technologiím se dále věnuje podkapitola o užití AI jako nástroje naboru zaměstnanců, která je jasným příkladem toho, že ne veškeré nástroje, které jsou na trhu k dispozici, jsou při naboru nových zaměstnanců použitelné. Kumulativní spojení nejvíce rizikových faktorů v podobě automatizované zpracování, které nedokáže své rozhodnutí odůvodnit, představuje zpracování příliš rizikové, a proto od něho musí být minimálně na území Evropské unie upuštěno. Vzhledem ke kontextu událostí roku 2020 považovala autorka za vhodné rovněž věnovat se vlivu pandemie na zpracování osobních údajů, a to zejména situaci, kdy zaměstnanec vedoucí pohovor, či jeden z uchazečů zjistil zpětně přítomnost infekční nemoci, a potřebuje proto druhou stranu kontaktovat z důvodu ochrany veřejného zdraví.

Seznam použitých zdrojů

1 Seznam použité literatury

1. BAČA, Ján, Radek BURŠÍK, Alice SHELBY, Jan SVOBODA a Veronika ŠÍPOŠOVÁ. *Zákon o zpracování osobních údajů: Praktický komentář*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, ISBN 978-80-7380-804-4.
2. BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: (vybrané problémy)*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016., Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-141-5.
3. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
4. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
5. BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, ČORNEJOVÁ, Helena, KALVODA, Aleš, LEŠTINSKÁ, Vlasta, LIŠKUTÍN, Tomáš, PELECH, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, ŠENK, Zdeněk a VALENTA, Jiří. *Abeceda personalisty 2020*. 10. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-260-1.
6. CAREY, Peter. *Data Protection: A Practical Guide to UK and EU Law*. 2018, United Kingdom: OXFORD UNIVERSITY PRESS, 2018. ISBN 978-0-19-881541-9.
7. KOUKAL, Lukáš, CADETE, Lýdia a ZAHRADNÍK, Michal. [MOKA] *GDPR - Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (2016/679/EU)*. Komentář. Ostrava: CODEXIS publishing, 2017.
8. MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019., Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-587-3.
9. NULÍČEK, Michal, Josef DONÁT, Bohuslav LICHNOVSKÝ, František NONNEMANN, Petr HABARTA a Kateřina KAŠPÁRKOVÁ. *Zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2019., ISBN 978-80-7598-467-8.
10. OGRISEG, Claudia. *GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context*. Labour & Law Issues. Università degli Studi di Milano, 2017, (3), 24. ISSN 2421-2695.
11. PATTYNOVÁ, Jana, SUCHÁNKOVÁ, Lenka, ČERNÝ, Jiří a kolektiv. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Data a soukromí v digitálním světě*. Komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání Ostrava: CODEXIS publishing, 2019.
12. POKORNÁ, Andrea a Helena DVOŘÁKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v kontextu judikatury Soudního dvora EU, výkladových pokynů a stanovisek: stěžejní judikatura SDEU a vybraná judikatura ESLP: výkladové pokyny a stanoviska skupiny WP29 a EBDP : zákon o zpracování*

- osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020, Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.
13. PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovníprávní*. V Praze: C.H. Beck., ISBN 978-80-7400-582-4.
 14. PINKAVOVÁ, Adéla, FOŘT, Ferdinand. Čl. 4. In: PATTYNOVÁ, Jana, SUCHÁNKOVÁ, Lenka, ČERNÝ, Jiří a kolektiv. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Data a soukromí v digitálním světě*. Komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání Ostrava: CODEXIS publishing, 2019.
 15. SHARMA, Sanjay. *Data Privacy and GDPR Handbook: A Practical Guide to UK and EU Law*. Canada: WILEY, 2020., ISBN 978-1-119-59424-6.
 16. VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. *The EU General Data Protection Regulation (GDPR)*. Německo: Springer International Publishing, 2017, ISBN 978-3-319-57958-0.

2 Seznam použitých internetových zdrojů

1. *Artificial Intelligence, Robotics, Privacy and Data Protection: Room document for the 38th International Conference of Data Protection and Privacy Comisioners* [online]. In: . October 2016, s. 19 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/16-10-19_marrakesh_ai_paper_en.pdf
2. HARWELL, Drew. A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job. *The Washington Post* [online]. 6. 11. 2019n. 1., , 2 [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/>
3. Vital interests. *Information Commissioner's Office* [online]. [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/vital-interests/>
4. Cestovní doklady s biometrickými prvky (CDBP). Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2020 [cit. 2020-09-27]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cestovni-doklady-s-biometrickymi-prvky-cdbp.aspx?q=Y2hudW09MQ%3D%3D>
5. Oceanspray and HireVue Case Study. In: *HireVue* [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.hirevue.com/resources/oceanspray-hirevue-case-study>
6. Smlouva s uživatelem. In: *LinkedIn* [online]. 11. 8. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: https://cz.linkedin.com/legal/user-agreement?trk=hb_ft_userag
7. Zásady ochrany soukromí. In: *LinkedIn* [online]. 11. 8. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: https://cz.linkedin.com/legal/privacy-policy?trk=hb_ft_priv

8. Zásady pro soubory cookie. In: *LinkedIn* [online]. 5. 10. 2020 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/legal/cookie-policy>
9. NĚMEČEK, David. Vybrané aspekty sociální sítě LinkedIn ve světle GDPR In: *Epravo.cz* [online]. 9. 5. 2018 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-socialni-site-linkedin-ve-svetle-gdpr-107540.html>
10. BIKA, Nikoletta. How to approach GDPR legitimate interest in recruiting. In: *Workable* [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://resources.workable.com/tutorial/how-to-approach-gdpr-legitimate-interest-in-recruiting>
11. *Article 29 Working Party* [online]. In: . [cit. 2020-10-01]. Dostupné z: https://edpb.europa.eu/our-work-tools/article-29-working-party_en
12. Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/>
13. *Rada Evropy* [online]. In: . [cit. 2020-10-01]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/rada-evropy/ds-1797>

3 Dokumenty ÚOOÚ, EDPB a WP29

a. ÚOOÚ

1. Stanovisko č. 3/2011: Ochrana osobních údajů podnikajících fyzických osob. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]., [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2011_3.pdf
2. Stanovisko č. 3/2014 - K nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/stanovisko-c-3-2014-k-nbsp-nadbytecnemu-vyzadovani-souhlasu-se-nbsp-zpracovanim-osobnich-udaju-a-nbsp-souvisejicimu-nespravnemu-plneni-informacni-povinnosti/d-11913/p1=1099>
3. Stanovisko č. 6/2012 - Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2012_6.pdf
4. *K předání osobních údajů zaměstnanců jinému subjektu za účelem vypracování návrhů smluv* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-nbsp-predani-osobnich-udaju-zamestnancu-jinemu-subjektu-za-nbsp-ucelem-vypracovani-navrhu-smluv/d-5515>
5. K principu proporcionality při zpracování osobních údajů na základě zákona o svobodném přístupu k informacím. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-principu-proporcionality-pri-zpracovani-osobnich-udaju-na-zaklade-zakona-o-svobodnem-pristupu-k-informacim/d-5511>

6. Náležitosti souhlasu se zpracováním osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/nalezitosti-souhlasu-se-zpracovanim-osobnich-udaju/d-1768>
7. Nové přístupy a povinnosti. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/2-nove-pristupy-a-nbsp-povinnosti/d-27268/p1=4744>
8. Podmínky zpracování citlivých údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-09-29]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/podminky-zpracovani-citlivych-udaju/d-1767>
9. Povinnost zabezpečit osobní údaje, zproštění odpovědnosti. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-01]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/povinnost-zabezpecit-osobni-udaje-zprosteni-odpovednosti/d-1760>
10. Chrana práv správce v souvislosti se zpracováním osobních údajů bez souhlasu subjektu údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-10-10]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/ochrana-prav-spravce-v-souvislosti-se-zpracovanim-osobnich-udaju-bez-souhlasu-subjektu-udaju/d-1733>
11. Ke kopírování osobních dokladů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/ke-kopirovani-osobnich-dokladu/d-1599>
12. K problematice aktualizace zpracovávaných osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/k-problematice-aktualizace-zpracovavanych-osobnich-udaju/d-1595>.
13. Zdravotnictví – vedení zdravotnické dokumentace a zpracování osobních údajů. *Úřad pro ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/zdravotnictvi-vedeni-zdravotnicke-dokumentace-a-zpracovani-osobnich-udaju/d-1737>

b. EDPB

14. EDPB Guidelines no. 5/2020 on consent under Regulation 2016/679, adopted on 4 May 2020
15. EDPB Guidelines no. 7/2020 on concepts of controller and processor in the GDPR, adopted on 2 September 2020

c. WP 29

16. Pokyny WP 29 pro souhlas podle nařízení 2016/679 ze dne 28. listopadu 2017, v revidovaném znění přijatém dne 10. dubna 2018
17. Pokyny WP 29 pro posouzení vlivu na ochranu údajů a stanovení, zda „je pravděpodobné, že zpracování údajů bude mít za následek vysoké riziko“ pro účely nařízení 2016/679 ze dne 4. dubna 2017, v revidovaném znění přijatém dne 4. října 2017
18. WP29 Guidelines on Personal data breach notification under Regulation 2016/679, adopted on 3 October 2017, last revised and adopted on 6 February 2018.

19. Stanovisko WP 29 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti
20. WP 29 Opinion no. 3/2013 on purpose limitation (WP203), adopted on 2 April 2013
21. Stanovisko WP 29 č. 1/2010 ke konceptu „správce“ a „zpracovatele“ ze dne 16. 2. 2010
22. Stanovisko WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007
23. Stanovisko WP 29 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle čl. 7 směrnice 95/46/ES ze dne 9. dubna 2014
24. Vodítka k transparentnosti podle Nařízení 2016/679 (WP260)

4 Seznam použitých právních předpisů a důvodové zprávy

a. Dokumenty mezinárodního práva

1. Všeobecná deklarace lidských práv
2. Směrnice OECD o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů. *Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů* [online]. 23. 9. 1980 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/15589535.pdf>
3. Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat ze dne 28. 1. 1981
4. Protokol o změně Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat ze dne 5. 6. 2018, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2018:0449:FIN:CS:PDF>.

b. Právní předpisy Evropské Unie

5. 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
6. 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)
7. Nařízení Rady EU č. 2252/2004 o normách pro bezpečnostní a biometrické prvky v cestovních pasech a cestovních dokladech vydávaných členskými státy
8. Smlouva o fungování Evropské unie

c. Právní předpisy České republiky

9. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
10. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
11. Zákon č. 110/2019 Sb., zákon o zpracování osobních údajů
12. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

13. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
14. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování
15. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
16. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
17. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
18. Zákon č. 439/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
19. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
20. Zákon č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech
21. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
22. Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii
23. Zákon č. 358/1992 Sb., České národní rady o notářích a jejich činnosti
24. Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů
25. Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů
26. Vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.*
27. Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

5 Seznam použité judikatury

a. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

1. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 8. 11. 2016, *Magyar Helsinki Bizottság proti Maďarsku*, ve věci 18030/11
2. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. 2. 2000, *Amann v. Švýcarsko*, ve věci 27798/95

b. Judikatura SDEU

2. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 5. 2014, *Google Spain a Google*, C-131/12.
3. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. 11. 2003, *Lindqvist*, C – 101/01.
4. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 7. 1964, *Costa v. E.N.E.L.*, 6/64.
5. Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 12. 2016, *Tele2Sverige*, C-203/15 a C-698/15.
6. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 16. 12. 2008, *Huber v. Německo*, C-524/06.

c. Judikatura českých soudů

7. Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 22. 3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10.

8. Nález Ústavního soudu České republiky za dne 9. 3. 2004, č. 299/2000 Sb.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 4. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1893/2002.
11. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky, sp. n. 9 As 34/2008-68.
12. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2013, sp. zn. 5 As 1/2011.
13. Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky sp. zn. 1 As 98/2008-148.
14. Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky sp. zn. 5 As 1/2911-156.
15. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 5. 2014, sp. zn. 11 A 107/2013–28.
16. Rozsudek Městského soudu v Praze s č. j. 6 Ca 378/2008-37.

6 Odborný článek v časopisech

1. KEANE, Eddie. The GDPR and Employee's Privacy: Much Ado but Nothing New. *King's Law Journal*. 2018, 29(3), 354-363. ISSN 0961-5768. Dostupné z: doi:10.1080/09615768.2018.1555065
2. Kontroly lékařských ordinací a nahlížení do zdravotnické dokumentace. *TEMPUS MEDIOCORUM: Časopis české lékařské komory*. Olomouc: Česká lékařská komora, 2020, 2020(9), 5

7 Seznam ostatních zdrojů

1. Rozhovor s MUDr. Martinem Holíkem, poskytovatelem pracovně lékařských služeb a obvodním lékařem, ze dne 18. 9. 2020

Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru

Abstrakt

Rozvoj nových technologií zcela změnil pohled na to, jak se zpracovávají osobní údaje v pracovněprávních vztazích. Prověřování uchazečů o zaměstnání na sociálních sítích či užití umělé inteligence za účelem analýzy předpokladů uchazeče představují na první pohled mnohem méně intenzivní a nápadné formy zásahu do soukromí než tradiční metody sledování, jakou je například používání bezpečnostních kamer. Zaměstnanci i uchazeči o zaměstnání se proto nachází ve značně nevýhodné pozici, kterou se zatím nepodařilo na úrovni unijní legislativy reflektovat.

Právní úprava ochrany osobních údajů je značně specifická svou abstraktností. Při zpracování osobních údajů je třeba mít především na paměti její základní zásady, a každé zpracování má proto být (mimo jiné) účelově omezené, minimalizované, transparentní a korektní. Tyto pojmy jsou však natolik abstraktní, že jejich výklad je předmětem nespočtu debat i mezi experty, kteří se problematikou ochrany osobních údajů zabývají. S ohledem na výše uvedené je pochopitelné, že je pro řadu zaměstnavatelů velmi obtížné si pod takovými pojmy představit konkrétní opatření. Z toho důvodu v praxi dochází ke značnému formalismu aplikace některých institutů, které pramení z nepochopení jejich účelu, tedy nikoliv zajištění té nejlepší možné ochrany osobních údajů, jaká existuje, nýbrž činění takových opatření, která jsou proporcionální a způsobilá zajistit přiměřenou ochranu subjektu údajů v konkrétní situaci.

Tato diplomová práce se věnuje zpracování osobních údajů při vzniku pracovního poměru. Předmětem zkoumání je zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru a následný vliv vzniku pracovního poměru na zpracování úspěšného i neúspěšného uchazeče o zaměstnání, a to za použití reálných modelových situací. V tomto kontextu si autorka klade za cíl komplexně vysvětlit, jaké povinnosti zaměstnavateli jakožto správci osobních údajů z Obecného nařízení vyplývají.

Klíčová slova:

GDPR, zpracování osobních údajů zaměstnavatelem, uchazeč o zaměstnání

Protection of Personal Data Prior to Employment

Abstract

The development of new technologies has completely changed the view on how personal data is being processed in labor relations. Screening job seekers on social networks or using artificial intelligence to analyze a candidate's predispositions are, at first sight, much less intense and conspicuous forms of invasion of privacy than traditional surveillance methods such as the use of security cameras. Employees and job seekers are therefore in a very disadvantageous position, which has not yet been reflected on the level of EU legislation.

The legal regulation of personal data protection is very specific in its abstraction. When processing personal data, it is necessary to keep in mind the basic principles of data handling, and each processing should therefore be (among other things) purposefully limited, minimized, transparent and correct. However, these concepts are so abstract that their interpretation is the subject to countless debates even among personal data protection experts. In view of the above, it is understandable that it may be very difficult for many employers to know what specific measures of data protection are to be applied. For this reason, in practice, there is considerable formalism in the application of some institutes which stems from a lack of understanding of their purpose, i.e. not ensuring the best protection of personal data possible, but taking measures that are proportionate and able to ensure adequate protection of the data subject given the circumstances.

This master's thesis deals with the processing of personal data while initiating employment. The subject of the research is the processing of personal data before the employment and the subsequent impact of the employment on the processing of successful and unsuccessful job seekers, using real model situations. In this context, the author aims to comprehensively explain what obligations the employer as a controller of personal data have from the GDPR.

Key words: GDPR, processing of personal data by the employer, job seeker