

UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Pavel Podlešák

**Ochrana osobních údajů v pracovněprávních
vztazích a ochrana oznamovatelů protiprávních
jednání**

Diplomová práce

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

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 9. 1. 2022

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracoval 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 154 573 znaků včetně mezer.

V Praze dne 9. 1. 2022

Pavel Podlešák

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád vřele poděkoval doc. JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za velice aktivní odborné vedení a cenné rady nejen při zpracování této diplomové práce. Neméně děkuji též své rodině, přátelům a kolegům za vždy vyjádřenou podporu a trpělivost.

OBSAH

| | |
|---|------|
| ÚVOD | 1 |
| 1 PRÁVNÍ PRAMENY | 3 |
| 1.1 MEZINÁRODNÍ ÚPRAVA..... | 3 |
| 1.1.1 Organizace spojených národů..... | 3 |
| 1.1.2 Rada Evropy | 5 |
| 1.2 ÚPRAVA V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE | 7 |
| 1.2.1 Směrnice 95/46/ES | 8 |
| 1.2.2 Obecné nařízení | 9 |
| 1.3 ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE | 10 |
| 1.3.1 Ústavní pořádek..... | 11 |
| 1.3.2 Zákon o zpracování osobních údajů | 11 |
| 2 PŮSOBNOST PRÁVNÍ ÚPRAVY A NĚKTERÉ ZÁKLADNÍ POJMY | 14 |
| 2.1 PŮSOBNOST | 14 |
| 2.2 ZÁKLADNÍ POJMY OCHRANY OSOBNÍCH ÚDAJŮ..... | 15 |
| 2.2.1 Osobní údaj a subjekt údajů..... | 15 |
| 2.2.2 Zvláštní kategorie osobních údajů (citlivé údaje)..... | 17 |
| 2.2.3 Zpracování osobních údajů..... | 19 |
| 2.2.4 Pseudonymizace a anonymizace..... | 20 |
| 2.2.5 Správce | 20 |
| 2.2.6 Zpracovatel..... | 24 |
| 3 ZÁSADY ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ | 26 |
| 3.1 ZÁSADA ZÁKONNOSTI, KOREKTNOSTI A TRANSPARENTNOSTI | 26 |
| 3.2 ZÁSADA ÚČELOVÉHO OMEZENÍ..... | 28 |
| 3.3 ZÁSADA MINIMALIZACE ÚDAJŮ | 30 |
| 3.4 ZÁSADA PŘESNOSTI (KVALITY ÚDAJŮ) | 31 |
| 3.5 ZÁSADA OMEZENÍ ULOŽENÍ | 32 |
| 3.6 ZÁSADA INTEGRITY A DŮVĚRNOSTI..... | 32 |
| 4 PRÁVNÍ TITULY ZPRACOVÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAŽÍCH..... | 34 |
| 4.1 PLNĚNÍ PRÁVNÍ POVINNOSTI | 34 |
| 4.2 PLNĚNÍ POVINNOSTÍ ZE SMLOUVY | 35 |
| 4.3 OPRÁVNĚNÝ ZÁJEM..... | 36 |
| 4.4 SOUHLAS | 39 |
| 5 WHISTLEBLOWING A OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ..... | 45 |
| 5.1 AKTUÁLNÍ MOŽNOSTI ZAVEDENÍ OZNAMOVACÍHO SYSTÉMU | 46 |
| 5.1.1 Uplatnění zásad zpracování osobních údajů..... | 51 |
| 5.2 SMĚRNICE O OCHRANĚ OSOB, KTERÉ OZNAMUJÍ PORUŠENÍ PRÁVA UNIE, A NÁVRH ZÁKONA O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ..... | 53 |
| 5.2.1 Vnitřní oznamovací systém a ochrana osobních údajů..... | 54 |
| ZÁVĚR..... | 60 |
| SEZNAM ZKRATEK..... | I |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | II |
| ABSTRAKT | VIII |
| ABSTRACT | IX |

ÚVOD

Nové vynálezy obvykle přinášejí mnohé výhody, ale často i nějaké nevýhody, které zprvu nemusí být zcela zřetelné, ale s postupem času takzvaně „vyplují“ na povrch. Stejně tak je tomu i v případě počítačů a internetu. Tyto vynálezy umožnily téměř okamžitou výměnu dat v rámci místních sítí, ale i celého světa, což je bezpochyby velice užitečné, avšak také potenciálně nebezpečné. Důkazem toho je mimo jiné prudký vzrůst zpracování a předávání osobních údajů od počátku devadesátých let. V dnešní době je až absurdní, jak lehkomyšlně se svými osobními údaji nakládáme. Dobrovolně své osobní údaje zadáváme a zveřejňujeme na různých webových stránkách nebo je odevzdáme výměnou za obdržení výhod či akčních letáků v našich oblíbených obchodech. Přitom si častokrát neuvědomujeme, jak cenné naše osobní údaje jsou a jaký dopad může jejich zpracování mít na náš život a soukromí.

Nárůst počtu zpracování osobních údajů si samozřejmě vyžádal svůj vlastní otisk v legislativě, který byl zprvu poměrně slabý, chaotický a mezi jednotlivými státy Evropské unie roztržštěný. Evropský zákonodárce si však uvědomil, že nejlepší způsob, jak zajistit řádnou ochranu osobních údajů, bude harmonizace právní úpravy a stanovení pevných povinností, jejichž dodržení zajistí hrozbou vysokých pokut za jejich porušení. Toho docílil přijetím Obecného nařízení o ochraně osobních údajů, které přineslo osvětu v oblasti ochrany osobních údajů i v řadách laické veřejnosti. Obecné nařízení však obsahuje mnoho ustanovení, která nabízí členským státům úpravu pozměnit na vnitrostátní úrovni, čehož členské státy neváhaly využít. Český zákonodárce tak učinil přijetím Zákona o zpracování osobních údajů. Důsledkem je opět částečné roztržštění úpravy ochrany osobních údajů v Evropské unii, avšak základní principy jsou pro všechny členské státy totožné.

Ke zpracování osobních údajů dochází ve velkém měřítku také v pracovněprávních vztazích, a to již od okamžiku výběrového řízení na pozici zaměstnance. Zaměstnavatelé samozřejmě zpracovávají osobní údaje pro účely plnění jejich právních povinností, ale také se mohou rozhodnout (a stále častěji se rozhodují) pro zpracování osobních údajů pro svou vlastní potřebu. Mimo jiné tak činí i zavedením interních systémů whistleblowingu za účelem zlepšení systémů *corporate governance*.

Cílem této práce není rozebrat všechny aspekty ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích, nýbrž představit základní pojmy, zásady a právní tituly zpracování osobních údajů, aplikovat je na konkrétní situace z pracovněprávní oblasti a zvážit, jakým způsobem bude ochrana osobních údajů aplikována v rámci ochrany oznamovatelů protiprávních

jednání. K dosažení tohoto cíle autor práce využívá mezinárodní, evropskou i národní právní úpravu a množství odborné literatury, článků, internetových zdrojů, dokumentů Úřadu pro ochranu osobních údajů a stanovisek a pokynů WP29 a Evropského sboru pro ochranu osobních údajů. K vysvětlení a podpoření svých tvrzení pak využívá jak evropskou, tak národní judikaturu. Práce je zaměřena zejména na povinnosti zaměstnavatele, jelikož práva zaměstnanců jako subjektů údajů budou moci být realizována právě prostřednictvím těchto povinností. Kromě faktických poznatků se pak autor věnuje i úvahám *de lege lata* a úvahám *de lege ferenda*.

První část práce je věnována právním pramenům ochrany osobních údajů (a soukromí) na mezinárodní, evropské a národní úrovni.

Druhá část práce je zaměřena na působnost právní úpravy a některé základní pojmy, jejichž výklad je nezbytný pro další rozbor dané problematiky.

Třetí část práce se věnuje zásadám zpracování osobních údajů, které jsou samotným středobodem právní úpravy a mimo interpretační funkci také působí jako mantinely v legislativním procesu členských států a Evropské unie jako celku.

Čtvrtá část plynule navazuje na zásady zpracování a zabývá se právními tituly zpracování údajů zaměstnanců zaměstnavatelem.

V poslední části práce autor aplikuje právní úpravu ochrany osobních údajů na aktuální návrh zákona o ochraně oznamovatelů a evropskou směnicí o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, zamýšlí se nad praktickými úskalími a konkurencí předpisů navzájem a představuje výjimky, které v tomto ohledu přináší zákon o zpracování osobních údajů.

1 PRÁVNÍ PRAMENY

První část práce se zabývá právními prameny ochrany osobních údajů. Představeny budou prameny z oblasti mezinárodního práva, práva Evropské unie a samozřejmě i prameny vnitrostátní.

1.1 Mezinárodní úprava

Pro pochopení vzniku, vývoje a smyslu právní úpravy ochrany osobních údajů (v pracovněprávních vztazích) je potřeba začít u mezinárodněprávní úpravy. Historicky se mezinárodní úprava věnovala zejména ochraně soukromí, avšak s postupem času začaly vznikat nové technologie, které zapříčinily specializaci právní úpravy a vyčlenění ochrany osobních údajů jako samostatné kategorie, a došlo tak k položení základů pro budoucí unijní a vnitrostátní úpravu. Jednotlivé prameny jsou v této kapitole seřazeny dle data jejich vydání a dle konkrétnosti jejich obsahu ve vztahu k osobním údajům.

1.1.1 Organizace spojených národů

Již při svém založení v roce 1945 si Organizace spojených národů ve svém zakládajícím statutu, kterým je Charta Spojených národů, vytyčila celou řadu cílů. Mezi ty nejdůležitější patří i ochrana lidských práv a základních svobod, čehož tato organizace dosahuje mimo jiné i skrze posilování mezinárodního práva a jeho kodifikace.¹ Klíčová v tomto ohledu byla **Všeobecná deklarace lidských práv**, k jejímuž schválení Valným shromážděním OSN došlo 10. prosince 1948. Vzhledem k turbulentní politické situaci po druhé světové válce a tehdejší novosti úpravy lidských práv na mezinárodní úrovni není její obsah nikterak vyčerpávající a jak již z jejího názvu vyplývá, jedná se o nezávazný dokument s doporučujícím charakterem. V průběhu let se však Všeobecná deklarace lidských práv stala základem pro vnitrostátní právní úpravu mnoha států i pro řadu mezinárodních smluv, čímž se z ní stal mezinárodněprávní obyčej, a nabyla tak právní závaznosti.²

Z hlediska tématu této práce je stěžejním čl. 12, který zní: *„Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo*

¹ Čl. 1 odst. 3 a čl. 13 odst. 1 písm. a) Charty Spojených národů.

² ČEPELKA, Čestmír a Pavel ŠTURMA. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 97. ISBN 978-80-7179-728-9.

útokům.“ Toto ustanovení nehovoří o ochraně osobních údajů přímo, avšak Zahradníček se domnívá, že je možné ji s ohledem na rozvoj života a technologií vztáhnout pod ochranu soukromí zde zmíněnou.³

V rámci pracovněprávních vztahů je důležitý čl. 17: „*Každý má právo vlastnit majetek jak sám, tak spolu s jinými. Nikdo nesmí být svévolně zbaven svého majetku.*“ Právo zaměstnavatele chránit svůj majetek zde konkuruje ochraně soukromí a v širším smyslu ochraně osobních údajů zaměstnance.

V neposlední řadě je třeba zmínit čl. 23 odst. 1, který mimo jiné každému přiznává právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

S cílem učinit pravidla obsažená ve Všeobecné deklaraci lidských práv závaznými byly roku 1966 přijaty dvě mezinárodní smlouvy – **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech upravuje v několika svých člancích zákaz diskriminace na základě rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Ochranu soukromí upravuje čl. 17, který zní: „*(1) Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst. (2) Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“ Obsahově tedy odpovídá čl. 12 Všeobecné deklarace lidských práv.

V Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech je v rámci ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích důležitý čl. 7: „*Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména : (a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům: (i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoliv rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci; (ii) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu; (b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky; (c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti; (d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.*“ Jedná se o konkretizaci práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky upraveného v čl. 23 odst. 1

³ ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 29. ISBN 978-80-7502-373-5.

Všeobecné deklaráce lidských práv. Z hlediska vývoje společnosti a úpravy základních práv a svobod lze mít za to, že pod pojem uspokojivé pracovní podmínky spadá i ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnance.⁴

Při OSN působí také několik specializovaných mezinárodních organizací. Jednou z nich je Mezinárodní organizace práce, mezi jejíž zakládající členy roku 1919 patřilo i Československo. Jedná se o organizaci s tripartitní strukturou, kde mají své zastoupení zaměstnanci, zaměstnavatelé a vlády členských států. Cílem MOP je podpora pracovních práv a sociálního zabezpečení, čehož dosahuje nejen přijímáním mezinárodních úmluv, doporučení a rezolucí, ale i organizováním odborných stáží, výpomocí v legislativním procesu členských států atp. S tématem této práce úzce souvisí **kodeks Ochrana osobních údajů zaměstnanců** jakožto nezávazný dokument, který nastiňuje rámec ochrany soukromí, důstojnosti a osobních údajů zaměstnanců. Ovšem s postupným nárůstem počtu závazných pramenů ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích je význam tohoto kodexu spíše historický.

1.1.2 Rada Evropy

Rada Evropy byla roku 1949 založena za účelem sblížení národů Evropy skrze společné instituce, avšak s postupem času se její zaměření přesunulo spíše na ochranu lidských práv a svobod a podporu evropské kulturní identity. Rok po svém založení vydala **Evropskou úmluvu o lidských právech**, která je dodnes nejdůležitější mezinárodní úmluvou přijatou na půdě Rady Evropy. Její jednotlivá ustanovení jsou chráněna Evropským soudem pro lidská práva sídlícím ve Štrasburku, kde se ochrany mohou dovolat smluvní státy nebo za předpokladu vyčerpání vnitrostátních opravných prostředků i fyzická osoba, skupina fyzických osob či nevládní organizace.

Právo na soukromí stanovuje čl. 8: „(1) Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence. (2) Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“ Při přečtení druhého odstavce tohoto článku vyvstává otázka, jakým způsobem vyložit

⁴ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 49 a násl. ISBN 978-80-7598-587-3.

„nezbytný v demokratické společnosti“. Odpověď nalezneme v rozsudku pléna ESLP ze dne 22. 10. 1981 ve věci *Dudgeon proti Spojenému království*, č. 7525/76: „[...] ‚nezbytné‘ [...] nemá flexibilitu výrazů jako ‚užitečné‘, ‚rozumné‘ nebo ‚žádoucí‘, ale implikuje existenci ‚naléhavé společenské potřeby pro daný zásah‘ [...]. Prvotní posouzení naléhavé společenské potřeby v jednotlivém případě je na vnitrostátních orgánech, proto požívají prostor pro uvážení [...]. Nicméně jejich rozhodnutí zůstávají vystavena přezkumu Soudu. [...] nejen povaha cíle omezení, ale i povaha dotčených činností ovlivňují šíři prostoru pro uvážení. [...] Proto musí existovat zvlášť závažné důvody, aby zásahy ze strany orgánů veřejné moci byly legitimní pro účely odstavce 2 čl. 8. [...] Pojem nezbytnost [je] svázán s pojmem demokratická společnost. Podle judikatury Soudu omezení práva v Úmluvě nelze považovat za nezbytné v demokratické společnosti [...], pokud není, mimo jiné, proporcionální sledovanému legitimnímu cíli [...]. Úkolem Soudu je na základě výše uvedených principů určit, zda důvody, které mají směřovat k ospravedlnění daného ‚zásahu‘, jsou relevantní a dostatečné podle čl. 8 odst. 2 [...].“⁵ Tato podmínka proporcionality tedy znamená, že zásah do práva chráněného čl. 8 EÚLP musí odpovídat naléhavé společenské potřebě, být přiměřený sledovanému legitimnímu cíli a musí být relevantně a dostatečně odůvodněn.⁶

Konkrétní ochranu osobních údajů zajistila **Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat** ze dne 28. ledna 1981, která pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 1. listopadu 2001. Ve své době byla tato úmluva pokroková, a to nejen v konkrétnosti její úpravy. Jedná se o závaznou mezinárodní smlouvu, jež ve svém druhém článku definovala několik pojmů v oblasti ochrany osobních údajů. Účel této úmluvy (byť již vyplývá z jejího názvu) je definován v čl. 1: „Účelem této Úmluvy je zaručit na území každé smluvní strany každé fyzické osobě, ať je jakékoli národnosti nebo pobývá kdekoli, úctu k jejím právům a základním svobodám, a zejména k jejímu právu na soukromý život, se zřetelem k automatizovanému zpracování osobních údajů, které se k ní vztahují („ochrana údajů“).“ Ochranu lze podle čl. 3 odst. 2 písm. c) Úmluvy 108 rozšířit i na neautomatizované zpracování osobních údajů, což Česká republika přijala prohlášením dne 24. září 2003, které vstoupilo v platnost 25. prosince 2003.⁷ Úmluva 108 byla následně doplněna dodatkovým protokolem s platností od 1. července 2004⁸ a od roku 2018 je otevřen k podpisu i dodatkový

⁵ POKORNÁ, Andrea In: 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 EDPB: zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 93. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

⁶ Rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 27. 6. 2017 ve věci *Satakunnan Markkinapörssi a Satamedia proti Finsku*, č. 931/13, bod 164.

⁷ Sdělení č. 28/2005 Sb. m. s.

⁸ Sdělení č. 29/2005 Sb. m. s.

protokol č. 2. Na závěr autor této práce podotýká, že v dnešní době je úprava ochrany osobních údajů již daleko konkrétnější a širší, tudíž není nutný detailnější rozbor Úmluvy 108.

1.2 Úprava v rámci Evropské unie

V dnešní době je mimo vnitrostátní úpravu velice důležitá také úprava v rámci Evropské unie, přičemž základ pro tuto úpravu nalezneme v primárním právu Evropské unie. Prvně je třeba zmínit čl. 16 **Smlouvy o fungování Evropské unie**, jehož odst. 1 zaručuje každému právo na ochranu osobních údajů, které se jej týkají. Ochrana je tak poskytnuta i právnickým osobám. Odst. 2 stanovuje: „*Evropský parlament a Rada přijmou řádným legislativním postupem pravidla o ochraně fyzických osob při zpracování osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a členskými státy, pokud vykonávají činnost spadající do oblasti působnosti práva Unie, a pravidla o volném pohybu těchto údajů. Dodržování těchto pravidel podléhá kontrole nezávislými orgány.*“

Ke konkrétnímu vyjádření hodnot, které by měly být naplněny, došlo **Listinou základních práv Evropské unie**, která byla do primárního práva vnesena v roce 2009 s platností Lisabonské smlouvy. Čl. 6 LZPEU přiznává každému právo na svobodu a osobní bezpečnost. Toto je dále rozvedeno čl. 7: „*Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace.*“ Jak již bylo zmíněno výše, právo na soukromí je velice širokým pojmem, který mj. zahrnuje taktéž právo na ochranu osobních údajů, která je upravena v následujícím článku LZPEU, jehož odst. 1 zní: „*Každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají.*“ Odst. 2 uvádí určité standardy, které již byly zavedeny zejména směrnicí 95/46/ES: „*Tyto údaje musí být zpracovány korektně, k přesně stanoveným účelům a na základě souhlasu dotčené osoby nebo na základě jiného oprávněného důvodu stanoveného zákonem. Každý má právo na přístup k údajům, které o něm byly shromážděny, a má právo na jejich opravu.*“ Na dodržování zde stanovené zásady legality – tedy zpracování osobních údajů na základě souhlasu dotčené osoby nebo jiného zákonného důvodu – dohlíží dle odst. 3 článku 8 „*nezávislý orgán*“. Existence a činnost tohoto orgánu je důležitá zejména pro ochranu osob ve slabším postavení, ať už se jedná o zpracování osobních údajů osob státem, nebo právě o zpracování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem. S ohledem na tyto záruky je opět nutno zmínit právo na vlastnictví vyjádřené v čl. 17 LZPEU: „*Každý má právo vlastnit zákonně nabytý majetek, užívat jej, nakládat s ním a odkazovat jej. Nikdo nesmí být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu, v případech a*

za podmínek, které stanoví zákon, a při poskytnutí spravedlivé náhrady v přiměřené lhůtě. Užívání majetku může rovněž být upraveno zákonem v míře nezbytné z hlediska obecného zájmu.“

Střet ochrany osobních údajů a práva vlastnit majetek však neznámá, že si přímo odporují. Účelem právní úpravy ochrany osobních údajů totiž není pouze ochrana osobnosti a soukromí, ale také ochrana základních lidských práv a svobod.⁹

Z hlediska konkrétnosti a důležitosti právní úpravy má ovšem zásadní význam sekundární právo Evropské unie, jež sestává z nařízení, směrnic, rozhodnutí, doporučení a stanovisek¹⁰, a proto mu budou věnovány následující podkapitoly.

1.2.1 Směrnice 95/46/ES

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 ve své době přinesla propracovaný soubor pravidel a stala se hlavním pramenem ochrany osobních údajů. Její účelem byla harmonizace úpravy členských států s cílem odstranit překážky volného pohybu osobních údajů na území Evropy za současného poskytnutí náležité ochrany práv jednotlivců.¹¹ Na území České republiky došlo po vstupu do Evropské unie k její transpozici 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. Směrnice obsahuje 34 článků a 72 tzv. recitálů, které bychom mohli nazvat jakousi preambulí tohoto dokument, jelikož poskytují vysvětlení důvodů a účelu úpravy včetně základních zásad ochrany osobních údajů, a jsou tak pomůckou pro výklad stanovených pravidel.

Článek 28 založil členským státům povinnost zřídit orgán veřejné moci pro dozor nad dodržováním předpisů přijatých členskými státy na základě Směrnice. Dále stanovil pravomoc a povinnosti takového orgánu včetně požadavku na nezávislost.

Článkem 29 Směrnice byla zřízena Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, též nazývaná „*Working party*“ (dále jen „WP29“), jakožto nezávislý poradní orgán složený ze zástupců dozorových orgánů členských států, zástupce orgánu nebo orgánů vytvořených pro orgány a instituce Evropské unie a zástupce Evropské komise. Článek 30 odst. 1 stanovil úkoly WP29: „*a) posuzovat veškeré otázky týkající se*

⁹ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 14. ISBN 978-80-7598-587-3.

¹⁰ Tzv. právní akty Unie dle čl. 288 SFEU.

¹¹ Recitály č. 1 a 3 směrnice 95/46/ES.

uplatňování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice s cílem přispívat k jejich jednotnému uplatňování; b) zaujímat pro Komisi stanovisko o úrovni ochrany ve Společenství a ve třetích zemích; c) poskytovat Komisi poradenství o všech návrzích změn této směrnice, o všech návrzích doplňujících nebo zvláštních opatřeních, která by měla být přijata pro ochranu práv a svobod fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, jakož i o všech ostatních návrzích opatřeních ve Společenství, která mají vliv na tato práva a svobody; d) zaujmout stanovisko ke kodexům chování vypracovaným na úrovni Společenství.“ Mezi další úkoly patřila například povinnost uvědomovat Komisi o rozporech mezi právními předpisy a praxí členských států, pokud by mohly narušit rovnocennost ochrany osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů v Evropské unii, nebo možnost z vlastní iniciativy vydávat doporučení týkající se ochrany osobních údajů. WP29 vydala za dobu své existence celou řadu výkladových stanovisek, které jsou dodnes relevantními prameny práva na ochranu osobních údajů.¹²

1.2.2 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 bylo další reakcí na hbitý vývoj technologií a možností zpracování osobních údajů. Naplnění principu proporcionality a subsidiarity a přijetí nařízení namísto pouhé směrnice bylo odůvodněno požadavkem na jednotnou aplikaci právní úpravy a trestání za její porušení napříč členskými státy. Toto bylo zdůrazňováno především nadnárodními obchodními korporacemi, které musely zkoumat rozdílnou právní úpravu ochrany osobních údajů v jednotlivých členských státech.¹³

Obecné nařízení je opět složeno z recitálů a článků, ovšem oproti Směrnici jich dohromady obsahuje více jak dvakrát tolik. Výsledkem je komplexní úprava, která zahrnuje zvýšenou ochranu dětí, právo být zapomenut, právo na výmaz a v neposlední řadě i řadu nových pojmů včetně zvláštních kategorií osobních údajů.

Článkem 68 Obecného nařízení byl zřízen Evropský sbor pro ochranu osobních údajů (dále jen „Sbor“) jako nástupce WP29, která byla tímto nařízením zrušena.¹⁴ Sbor však navazuje na bohatou práci WP29 a sám potvrdil platnost několika důležitých stanovisek.

¹² *European Data Protection Board: Endorsed WP29 Guidelines* [online]. EDPB [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: https://edpb.europa.eu/node/1491_cs.

¹³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 75. ISBN 978-80-7598-587-3.

¹⁴ Srov. recitál 139 Obecného nařízení.

Jako zásadní nedostatek Obecného nařízení lze považovat jeho téměř jednotný přístup k správcům osobních údajů s několika málo zaměstnanci a správcům osobních údajů s několika tisíci či desítkami zaměstnanců. Tyto dvě skupiny správců mají diametrálně odlišné možnosti seznámit se řádně s právní regulací a zajistit náležitou ochranu osobních údajů. Přes tento nedostatek lze uzavřít, že Obecné nařízení je velkým úspěchem v oblasti ochrany osobních údajů, což dokazuje mimo jiné i fakt, že oproti období účinnosti Směrnice má nyní daleko větší část populace povědomí o právní úpravě ochrany osobních údajů, přestože je toto dáno především tím, že Obecné nařízení zavedlo možnost udělit astronomické pokuty za porušení jím uložených povinností.¹⁵

1.3 Úprava v České republice

Základ ochrany soukromí a osobních údajů je položen v ústavním pořádku České republiky, ovšem konkrétní úpravu musíme hledat v zákonné rovině, zejména v zákoně č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. S ohledem na pracovněprávní vztahy je nutné zmínit i zákoník práce¹⁶, který taktéž v několika svých ustanoveních upravuje zpracování osobních údajů.

ZZOÚ ale pouze konkretizuje některé oblasti ochrany osobních údajů a stanovuje několik výjimek. Proto je obecně základním předpisem upravujícím ochranu osobních údajů Obecné nařízení.

Zároveň existuje řada speciálních zákonů, které okrajově upravují pravidla ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Jsou jimi např. zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník a mnoho dalších. Za obecný právní předpis lze považovat občanský zákoník¹⁷, který taktéž poskytuje možnost ochrany soukromí, resp. ochrany osobnosti. Nakonec lze podotknout, že osobním údajům se věnují v menším měřítku taktéž podzákoné právní předpisy.¹⁸

¹⁵ Až do výše 20 000 000 EUR, nebo jedná-li se o podnik, až do výše 4 % celkového ročního obrátu celosvětově za předchozí finanční rok, podle toho, která hodnota je vyšší.

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ Např. nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

1.3.1 Ústavní pořádek

V Listině základních práv a svobod¹⁹ nalezneme záruky ochrany soukromí i osobních údajů. Odst. 1 článku 7 garantuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, jejichž omezení připouští pouze v případech stanovených zákonem. Na toto navazuje článek 10: „(1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. (2) Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. (3) Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.“ Článek 13 zaručuje listovní tajemství, tajemství jiných písemností a záznamů, a dokonce i zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným obdobným zařízením (v dnešní době např. e-mailová komunikace), a je tak dalším projevem multidimenzionality práva na soukromí.²⁰

Proti ochraně soukromí stojí článek 17, jež stanovuje svobodu projevu a právo na informace.

1.3.2 Zákon o zpracování osobních údajů

ZZOÚ byl přijat s velkou prodlevou a účinnosti nabyl dne 24. dubna 2019, jakožto adaptační zákon k Obecnému nařízení a zároveň jakožto zákon transponující směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/680 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, o volném pohybu těchto údajů a o zrušení rámcového rozhodnutí Rady 2008/977/SVV.²¹ V oblasti ochrany osobních údajů tak nahradil ZOOÚ, ale svou povahou je odlišný, a to zejména z důvodu, že Obecné nařízení je ze své povahy závazné a přímo použitelné a oproti Směrnici nedává členským státům možnost formulovat právní úpravu odlišně. ZZOÚ tudíž spíše rozvádí a specifikuje určité části Obecného nařízení nebo z nich stanovuje výjimky.

ZZOÚ se věnuje Obecnému nařízení ve své hlavě II. a nad jeho rámec upřesňuje několik ustanovení. V § 5 navazuje na čl. 6 odst. 3 Obecného nařízení, který přikazuje, aby podmínky pro

¹⁹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

²⁰ Marian Kokeš v Husseini, F., Bartoň, M., Kokeš, M., Kopa, M. a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-812-2.

²¹ Srov. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 8. volební období, *tisk 138/0: Důvodová zpráva*. Obecná část bod A) a § 1 ZZOÚ.

zákonnost zpracování upravené v čl. 6 odst. 1 písm. c) a e) byly navíc upraveny buď právem Unie nebo právě právem členského státu.

Následně v § 6 odst. 1 uvádí, že v případech podle § 5 „*Nestanoví-li jiný právní předpis jinak, správce není povinen při zjišťování chráněného zájmu posuzovat před zpracováním osobních údajů k jinému účelu, než ke kterému byly shromážděny, slučitelnost těchto účelů...*“, čímž upravuje dikci čl. 6 odst. 4 Obecného nařízení.

V § 7 mění okamžik nabytí způsobilosti dítěte udělit souhlas se zpracováním osobních údajů v souvislosti s nabídkou služeb informační společnosti přímo jemu z původních 16 let na dovršení patnáctého roku věku. Tato změna je z hlediska přehlednosti a právní jistoty naprosto logická, jelikož s dovršením patnáctého roku věku je v České republice spojeno nabytí určité rozumové a mravní vyspělosti²², obdržení občanského průkazu a celá řada dalších pravidel.

V § 9 jsou sníženy nároky čl. 19 Obecného nařízení, když povoluje správci oznámit příjemci opravy, omezení zpracování nebo výmazy osobních údajů pouhou změnou osobních údajů v evidenci, pokud ji příjemci pravidelně zpřístupňuje.

Dle § 10 je stanoveno, že pokud je zpracování osobních údajů založeno na povinnosti uložené právním předpisem, nemusí správce posuzovat vliv zpracování na ochranu osobních údajů před jejich zpracováním, čímž je stanovena výjimka z posouzení vlivu zpracování dle čl. 35 Obecného nařízení.

V neposlední řadě § 11 určuje případy omezení některých dalších práv a povinností. Následující paragrafy dílu 1 hlavy II. ZZOU pak obsahují další konkretizace a specifikace určitých oblastí.²³

Hlava V. ZZOU upravuje postavení Úřadu pro ochranu osobních údajů, jakožto nezávislého ústředního správního úřadu pro oblast ochrany osobních údajů, kterému náleží i další kompetence podle jiných zákonů (např. od 2. ledna 2020 má ÚOOÚ na základě novely zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím působnost také na poli práva na informace). V čele úřadu stojí předseda, kterého jmenuje a odvolává prezident republiky na návrh Senát. Předseda navrhuje dva místopředsedy, jež volí a odvolává Senát. Místopředsedové jsou řediteli sekcí a v nepřítomnosti předsedy je zastupují. Předseda i místopředsedové jsou voleni na 5 let, přičemž mohou být zvoleni nejvíce dvakrát po sobě. Jejich nezávislost je zaručena neslučitelností s funkcemi poslance, senátora, soudce, státního zástupce, jakoukoliv funkcí ve veřejné správě a členstvím v politické straně nebo hnutí. Dále nesmí podle § 52 odst. 6 ZZOU „...zastávat jinou

²² § 187 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

²³ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 89. ISBN 978-80-7598-587-3.

placenou funkci, být v dalším pracovním poměru ani vykonávat výdělečnou činnost s výjimkou správy vlastního majetku a činnosti vědecké, pedagogické, literární, publicistické a umělecké, pokud tato činnost nenarušuje důstojnost nebo neohrožuje důvěru v nezávislost a nestrannost Úřadu.“ Činnost samotného ÚOOÚ je pak vymezena v § 54 ZZOU.

2 PŮSOBNOST PRÁVNÍ ÚPRAVY A NĚKTERÉ ZÁKLADNÍ POJMY

2.1 Působnost

S ohledem na pracovněprávní vztahy nás bude zajímat zejména čl. 2 Obecného nařízení, jehož odst. 1 stanovuje, jaké situace zpracování osobních údajů spadají do věcné působnosti právní úpravy: „*Toto nařízení se vztahuje na zcela nebo částečně automatizované zpracování osobních údajů a na neautomatizované zpracování těch osobních údajů, které jsou obsaženy v evidenci nebo do ní mají být zařazeny.*“ Pod pojmem neautomatizované zpracování se skrývá jakékoli zpracování bez využití technologií, které by umožňovaly automatizaci takového zpracování. Pokud jde tedy o nahodilé zpracování, nebyl zde záměr osobní údaje získat a nebudou dále zpracovány (obsaženy v evidenci či zařazeny do ní), nebude takové zpracování spadat do věcné působnosti Obecného nařízení.

Výjimky z věcné působnosti jsou upraveny v čl. 2 odst. 2 Obecného nařízení.

První výjimkou jsou zpracování osobních údajů při výkonu činnosti, které nejsou v působnosti práva Evropské unie.

Druhou výjimkou jsou zpracování osobních údajů členskými státy v rámci činností spadajících do oblasti působnosti hlavy V kapitoly 2 Smlouvy o EU, tedy v oblasti společné zahraniční a bezpečnostní politiky Evropské unie.

Další výjimku tvoří zpracování osobních údajů prováděné příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, včetně ochrany před hrozbami pro veřejnou bezpečnost a jejich předcházení.

Velice důležitá je také poslední výjimka, kterou je zpracování osobních údajů konané fyzickou osobou v průběhu výlučně osobních či domácích činností.

ZZOÚ reguluje působnost svojí hlavy II a s tím i působnost Obecného nařízení v § 4. Odstavec 2 tohoto paragrafu obsahově odpovídá věcné působnosti dle Obecného nařízení, avšak písmena a) a b) tohoto odstavce působnost blíže specifikují, resp. rozšiřují. Dle § 4 odst. 2 písm. a) ZZOÚ se úprava hlavy II ZZOÚ a Obecného nařízení uplatní i při výkonu činností, které nespádají do oblasti působnosti práva Evropské unie. Zároveň jsou z působnosti vyňata zpracování

osobních údajů dle směrnice 2016/680²⁴, jelikož ta jsou regulována v hlavě III ZZOU. Stejně tak jsou z působnosti vyňata zpracování osobních údajů uskutečňovaná při zajišťování obranných a bezpečnostních zájmu České republiky, která jsou regulována v hlavě IV ZZOU. Dle § 4 odst. 2 písm. b) ZZOU pak vztahuje úpravu ochrany osobních údajů i na činnosti, které spadají do oblasti společné zahraniční a bezpečnostní politiky Evropské unie (hlava V kapitoly 2 Smlouvy o EU).

2.2 Základní pojmy ochrany osobních údajů

Tato kapitola má za cíl přiblížit základní terminologii obsaženou v Obecném nařízení, resp. ZZOU s přihlédnutím k předešlé úpravě dle Směrnice, ZOOÚ a Úmluvy 108. Vyloženy budou zejména ty pojmy, jež jsou podstatné pro porozumění ochraně osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

2.2.1 Osobní údaj a subjekt údajů

Pro pochopení problematiky ochrany osobních údajů je nejdříve třeba objasnit, co vše je **osobním údajem**. Obecné nařízení ve svém čl. 4 odst. 1 definuje osobní údaje jako „...*veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě (dále jen „subjekt údajů“); identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby;*“

Stručnější definici nalezneme v § 3 ZZOU: „*Subjektem údajů se rozumí fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují.*“ Tato definice je však určena primárně pro účely zákona a jeho hlav následujících po hlavě, která se věnuje ochraně osobních údajů dle Obecného nařízení.

Slovním spojením „veškeré informace“ zákonodárce obsáhl všechny skutečnosti, které je možné spojit s určitou osobou, a to i v případě, že se jedná o subjektivní hodnocení osoby, které nemusí být pravdivé.²⁵ Osoba, k níž se tyto údaje vztahují, musí být alespoň „identifikovatelná“. Tzn. musí zde být alespoň možnost zjistit totožnost této osoby, a to přímo či nepřímo za využití dalších informací. O osobní údaj tedy půjde, pokud poskytuje informace o subjektu údajů

²⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/680 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, o volném pohybu těchto údajů a o zrušení rámcového rozhodnutí Rady 2008/977/SVV.

²⁵ Srov. stanovisko WP29 č. 4/2007.

kombinace několika nepřímých identifikátorů, nebo i v případě, kdy postačí jeden takovýto nepřímý identifikátor, jelikož je tak unikátní, že jej lze spojit pouze s jednou konkrétní osobou.²⁶ K tomuto je třeba dodat, že i přímý identifikátor nemusí v určitých případech osobu spolehlivě identifikovat. Jako příklad lze uvést situaci, kdy pro jednoho zaměstnavatele pracují dva zaměstnanci stejného jména, tudíž jméno samotné nepostačí k identifikaci jednoho z nich.

Pojmem osobní údaj se několikrát zabýval taktéž Nejvyšší správní soud, který se za účinnosti ZOOÚ (resp. Směrnice) ztotožnil s dikcí recitálu č. 26 Směrnice a vyslovil: „*O osobní údaj tedy nepůjde, jestliže s přihlédnutím ke všem prostředkům, které mohou být rozumně použity, možnost určení osoby neexistuje nebo je zanedbatelná.*“²⁷ Srovnání nalezneme i v recitálu č. 26 Obecného nařízení, kde je vysvětleno, že je třeba přihlídnout k peněžním, časovým a jiným faktorům (jako jsou např. dostupné technologie) na straně předpokládaných příjemců údajů, které ovlivní pravděpodobnost konečné identifikace subjektu údajů.

Soudní dvůr Evropské unie specifikoval, že osobními údaji jsou taktéž evidence pracovní doby obsahující informace o tom, kdy každý z pracovníků začíná a končí svou pracovní dobu, včetně informací o přestávkách v práci a o dobách, které se do pracovní doby nezapočítávají.²⁸

Osobními údaji zaměstnance budou tedy nejen základní identifikační údaje jako jméno, příjmení, státní občanství, rodinný stav nebo datum a místo narození, ale i informace o jeho mzdě, úrazech, čerpání dovolené, hodnocení pracovní výkonnosti nebo v některých případech například i jeho telefonní číslo nebo IP adresa.²⁹

Subjektem údajů je dle Obecného nařízení fyzická osoba, která je identifikovaná nebo alespoň identifikovatelná, a to buď přímo či nepřímo, zejména s odkazem na určitý identifikátor. Stručnější definici poskytuje ZZOÚ ve svém § 3: „*Subjektem údajů se rozumí fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují.*“

Obě definice zmiňují pouze fyzické osoby. O právnických osobách hovoří Obecné nařízení ve svém recitálu č. 14, který zní: „*Ochrana poskytovaná tímto nařízením by se měla týkat zpracování osobních údajů fyzických osob bez ohledu na jejich státní příslušnost nebo bydliště. Toto nařízení se nevztahuje na zpracování osobních údajů právnických osob, a zejména podniků vytvořených jako právnické osoby, včetně názvu, právní formy a kontaktních údajů právnické osoby.*“ Právnické osoby tedy nepožívají ochrany osobních údajů, ale Obecné nařízení zároveň

²⁶ Tamtéž.

²⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 25. února 2015, č. j. 1 AS 113/2012-133.

²⁸ Usnesení Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. června 2014, C-683/13, ve věci *Pharmacontinente-Saudé e Higiene SA a další v. Autoridade Para As Condições do Trabalho (ACT)*.

²⁹ Srov. rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. října 2016, C-582-14, ve věci *Partick Beyer v. Bundesrepublik Deutschland*.

nezakazuje, aby byla taková ochrana poskytnuta právnickým osobám právní úpravou členského státu. V úvahu je ovšem třeba vzít i situace, kdy se údaje o právnické osobě prolínají s osobními údaji fyzické osoby (např. údaje fyzických osob, které jsou členy orgánu zaměstnavatele). V takovém případě bude poskytnuta ochrana takovým údajům, resp. subjektu údajů.

K ochraně osobních údajů fyzických osob podnikajících se za účinnosti ZOOÚ vyjádřil ÚOOÚ stanoviskem č. 3/2011, kde v závěru uvádí: „*Údaje týkající se určitých nebo určitelných osob, živnostníků či příslušníků svobodných povolání, jsou osobními údaji ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Jejich zpracování ve formě vedení veřejně dostupných registrů je sice upravenou řadou zvláštních zákonů, ovšem zákon o ochraně osobních údajů jako obecný předpis je nutno rovněž aplikovat, a to v těch částech daného zpracování, které zvláštními předpisy upraveny nejsou. Zákon o ochraně osobních údajů rovněž jako celek dopadá na každý subjekt, který hodlá veřejně dostupné osobní údaje živnostníků a příslušníků svobodných povolání dále zpracovávat, byť s výjimkami.*“ V tomto stanovisku se ÚOOÚ negativně postavil k názoru Ústavního soudu České republiky, který dovedl, že ZOOÚ se aplikuje striktně na fyzické osoby nepodnikající.³⁰ ÚOOÚ tímto lehce zasáhl do systému dělby moci, což je jednoznačně nežádoucí. Ústřední správní úřady se musí o změně názoru Ústavního soudu snažit skrze řádný proces, nikoliv vydáním vlastního rozhodnutí, které popírá argument Ústavního soudu. Přesto se lze dnes s odstupem času a za účinnosti Obecného nařízení přiklonit k citovanému stanovisku ÚOOÚ, ovšem při určování, zda informace týkající se podnikatelské činnosti fyzické osoby budou požívat ochrany, je třeba vzít v potaz, do jaké míry nakolik se takové informace dotýkají osobnosti sféry člověka.³¹

Závěrem je třeba uvést, že ochrana je dle recitálu č. 27 Obecného nařízení poskytována pouze živým osobám.³²

2.2.2 Zvláštní kategorie osobních údajů (citlivé údaje)

Obecné nařízení v čl. 9 odst. 1 uvádí zvláštní kategorie osobních údajů. Jsou jimi osobní údaje, jež vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání, filozofickém přesvědčení, členství v odborech nebo i zpracování genetických údajů,

³⁰ Nález Ústavního soudu České republiky č. 299/2004 Sb.

³¹ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 114. ISBN 978-80-7598-587-3.

³² Na tomto místě je vhodné zmínit právní fikci dle § 25 občanského zákoníku: „*Na počaté dítě se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Má se za to, že se dítě narodilo živé. Nenarodí-li se však živé, hledí se na ně, jako by nikdy nebylo.*“

biometrických údajů za účelem identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu, sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby. Definice genetických údajů, biometrických údajů a údajů o zdravotním stavu nalezneme v čl. 4 Obecného nařízení, resp. příslušných recitálech.³³

Jedná se o určitou podkategorii osobních údajů, jejichž zpracování má zpravidla větší potenciál negativně zasáhnout subjekt údajů a jeho soukromí nežli zpracování údajů „obyčejných“, a proto jim zákonodárce udělil zvýšenou ochranu.

Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů je obecně zakázáno, pokud není využita jedna z výjimek v čl. 9 odst. 2 Obecného nařízení. První z nich je udělení výslovného souhlasu subjektem údajů ke zpracování těchto údajů. Z jazykového výkladu je zřejmé, že narozdíl od běžných osobních údajů není možné souhlas vyjádřený mlčením nebo konkludentně v tomto případě akceptovat. Pro odstranění veškerých pochybností lze tedy zaměstnavateli doporučit pouze písemné prohlášení, které zaměstnanec vlastnoručně podepíše.³⁴

S ohledem na pracovněprávní vztahy lze zmínit zejména výjimku dle čl. 9 odst. 2 písm. b): *„zpracování je nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany, pokud je povoleno právem Unie nebo členského státu nebo kolektivní dohodou podle práva členského státu, v němž se stanoví vhodné záruky týkající se základních práv a zájmů subjektu údajů;“*

Dále se v pracovněprávních vztazích uplatní výjimka dle čl. 9 odst. 2 písm. h): *„zpracování je nezbytné pro účely preventivního nebo pracovního lékařství, pro posouzení pracovní schopnosti zaměstnance, lékařské diagnostiky, poskytování zdravotní nebo sociální péče či léčby nebo řízení systémů a služeb zdravotní nebo sociální péče na základě práva Unie nebo členského státu nebo podle smlouvy se zdravotnickým pracovníkem a při splnění podmínek a záruk stanovených v odstavci 3;“* Údaje o zdravotním stavu musí vykazovat informace o fyzickém nebo psychickém stavu člověka. Takovým údajem tedy není potvrzení ze vstupní lékařské prohlídky o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání, ovšem výjimkou by byla situace, kdy daná práce vyžaduje natolik konkrétní vlastnosti, že samotné prohlášení o (ne)způsobilosti k výkonu práce by vypovídalo o zdravotním stavu uchazeče.³⁵

V praxi lze narazit na řadu dalších situací, kdy bude sporné, zda jde o zpracování tzv. citlivých údajů. Příkladem lze uvést fotografie. Dle ÚOOÚ není samotné nakládání s fotografií

³³ Recitál č. 34 přibližuje pojem genetické údaje a recitál č. 35 pojem údaje o zdravotním stavu.

³⁴ Pokyny EDPB č. 05/2020 k souhlasu podle nařízení 2016/679 verze 1.1 přijato dne 4. května 2020, s. 20 an.

³⁵ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 128. ISBN 978-80-7598-587-3.

zpracováním citlivých údajů o subjektu údajů. O takové zpracování půjde až ve chvíli, kdy budou z fotografie citlivé údaje cíleně zpracovány ve vztahu ke konkrétní fyzické osobě.³⁶ O fotografiích hovoří taktéž recitál č. 51 Obecného nařízení: „[...]Zpracování fotografií by nemělo být systematicky považováno za zpracování zvláštních kategorií osobních údajů, neboť na fotografii se definice biometrických údajů vztahuje pouze v případech, kdy jsou zpracovávány zvláštními technickými prostředky umožňujícími jedinečnou identifikaci nebo autentizaci fyzické osoby.[...]“

2.2.3 Zpracování osobních údajů

Zpracováním je ve smyslu Obecného nařízení: „jakákoliv operace nebo soubor operací, které jsou prováděny s osobními údaji nebo soubory osobních údajů 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;“.³⁷ Takto obecná a široká definice zaručuje, že v právní úpravě nebudou mezery a minimalizuje se šance na její obcházení. Pozitivním je také fakt, že zahrnuje takové operace s osobními údaji, které teprve budou vynalezeny.

Zde je na místě taktéž vyložit pojmy automatizované a neautomatizované zpracování, které nalezneme v ustanovení o působnosti Obecného nařízení.³⁸ Automatizované zpracování osobních údajů není samotným Obecným nařízením definováno, ale je vykládáno jako zpracování osobních údajů za využití určitých technologií, resp. výpočetní techniky (pomocí softwaru).³⁹ Oproti tomu neautomatizovanému zpracování osobních údajů se nepřímou věnuje recitál č. 15 Obecného nařízení, z něžž můžeme dovodit, že za neautomatizované zpracování osobních údajů se považuje manuální zpracování (např. osobní spis zaměstnance). To ovšem spadá do působnosti Obecného nařízení pouze tehdy, pokud bude následně obsaženo v evidenci či zařazeno do ní.⁴⁰

³⁶ Úřad pro ochranu osobních údajů: *Základní příručka k ochraně osobních údajů* [online]. [cit. 2021-6-29]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka-k-ochrane-udaju/ds-4744/archiv=0&p1=3938>.

³⁷ Čl. 4 odst. 2 Obecného nařízení.

³⁸ Viz kapitola 2.1.

³⁹ Úřad pro ochranu osobních údajů: *Základní příručka k ochraně osobních údajů* [online]. [cit. 2021-6-29]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka-k-ochrane-udaju/ds-4744/archiv=0&p1=3938>.

⁴⁰ Pojmem evidence se dle čl. 4 odst. 6 rozumí: „jakýkoliv strukturovaný soubor osobních údajů přístupných podle zvláštních kritérií, ať již je centralizovaný, decentralizovaný, nebo rozdělený podle funkčního či zeměpisného hlediska;“

Činnost, při které je nakládáno s osobními údaji, bude zpracováním osobních údajů pouze v případě, že správce osobních údajů takovou činnost vykonává s určitým cílem.⁴¹ V praxi tedy zpracováním osobních údajů nebudou případy, kdy zaměstnavatel obdrží osobní údaje osoby zcela nahodile (např. nevyžádaná pošta, obdržení cizí vizitky atp.) a nezamýšlí je dále využít.

2.2.4 Pseudonymizace a anonymizace

Pseudonymizací se dle čl. 4 odst. 5 Obecného nařízení rozumí „*zpracování osobních údajů tak, že již nemohou být přiřazeny konkrétnímu subjektu údajů bez použití dodatečných informací, pokud jsou tyto dodatečné informace uchovávány odděleně a vztahují se na ně technická a organizační opatření, aby bylo zajištěno, že nebudou přiřazeny identifikované či identifikovatelné fyzické osobě*“. V praxi bude pseudonymizace nejčastěji prováděna zašifrováním osobních údajů subjektu údajů, přičemž heslo pro rozšifrování bude uchováno na jiném místě.

Definici pojmů anonymní informace a anonymizace v čl. 4 Obecného nařízení nenalezneme, jsou ovšem zmíněny v recitálu č. 26. Ten vymezuje anonymní informace jako informace, které se netýkají identifikované či identifikovatelné fyzické osoby, a anonymizované osobní údaje jako takové údaje, ze kterých subjekt údajů není nebo již přestal být identifikovatelným.⁴² Dále uvádí, že Obecné nařízení, jakož i jeho zásady ochrany osobních údajů se neaplikují na zpracování těchto anonymních informací (popř. anonymizovaných osobních údajů), včetně zpracování pro statistické nebo výzkumné účely.

2.2.5 Správce

Správce osobních údajů je dle Obecného nařízení fyzická nebo právnická osoba, orgán veřejné moci, agentura nebo jiný subjekt, který sám nebo společně s jinými určuje účely a prostředky zpracování osobních údajů.⁴³ Jedná se tedy o základní pojem, který bude přítomný při každém zpracování osobních údajů.

Obecné nařízení dále uvádí, že pokud jsou účely a prostředky zpracování určeny právem Unie či členského státu, může toto právo určit dotčeného správce nebo konkrétní kritéria pro jeho

⁴¹ Vladan Rámiš In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 66. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

⁴² Dříve byl pojem anonymní údaj přímo definován dle § 4 písm. c) ZOOÚ jako: „[...] *takový údaj, který buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů*,“

⁴³ Čl. 4 odst. 7 Obecného nařízení.

určení. Častější je ovšem situace, kdy právo Unie či členského státu namísto přímého určení správce nebo stanovení kritérií pro jeho jmenování někomu stanoví povinnost plnit určitý úkol, přičemž nedílnou součástí jeho plnění bude i shromažďování a zpracovávání určitých osobních údajů.⁴⁴

Uvedená definice vymezuje velice široký okruh subjektů, kteří mohou být správci osobních údajů v případě, že zpracovávají osobní údaje. Může se jednat o fyzické i právnické osoby vystupující jako osoby soukromoprávní či veřejnoprávní. K postavení právnické osoby jako správce osobních údajů se vyjádřila WP29, která ve svém stanovisku vyjasnila, že členové orgánů právnické osoby ani konkrétní fyzické osoby pověřené dodržováním zásad v oblasti ochrany osobních údajů nebo zpracováváním osobních údajů nejsou správci, nýbrž jen osoby jednající pro onu právnickou osobu, která je sama správcem osobních údajů a za případné porušení zásad nese odpovědnost právě ona.⁴⁵

Hlavním znakem, který definuje správce osobních údajů a odlišuje jej od jiných subjektů (zejména od zpracovatele), je určování účelu a prostředků zpracování osobních údajů. V pracovněprávních vztazích tento účel a prostředky při zpracovávání osobních údajů zaměstnanců určuje zaměstnavatel⁴⁶, což z něj činí správce osobních údajů. Účely zpracování osobních údajů lze dělit do tří různých kategorií na základě toho, zda existuje zákonná povinnost zpracování osobních údajů provést nebo zda tak správce činí z vlastního rozhodnutí. První kategorií jsou účely zpracování osobních údajů vyplývající z činnosti správce a uložené zákonem, přičemž zákon zároveň určuje podobu takového zpracování. Druhou kategorií jsou situace, ve kterých správce nemá povinnost takové zpracování provést, ale pokud se tak rozhodne, zákon mu opět určuje jasnou podobu tohoto zpracování (např. vedení osobního spisu zaměstnance dle § 312 odst. 1 zákoníku práce). Třetí kategorií jsou účely, které si správce sám určí (např. ochrana majetku správce).⁴⁷

Součástí demonstrativního výčtu účelů zpracování v souvislosti se zaměstnáním, který nabízí čl. 88 odst. 1 Obecného nařízení, jsou nábor nových zaměstnanců, plnění pracovní smlouvy včetně plnění povinností stanovených zákonem nebo kolektivními smlouvami, řízení, plánování a organizace práce, zajištění rovnosti a rozmanitosti na pracovišti, zajištění zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ochrana majetku zaměstnavatele nebo majetku zákazníka, individuální a kolektivní

⁴⁴ Pokyny EDPB č. 07/2020 k pojmu správce a zpracovatele podle GDPR, verze 1.0 ze dne 2. září 2020.

⁴⁵ Stanovisko WP29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“, ze dne 16. února 2010, s. 15-16.

⁴⁶ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

⁴⁷ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 150-151. ISBN 978-80-7598-587-3.

výkon a požívání práv a výhod spojených se zaměstnáním a za účelem ukončení zaměstnaneckého poměru. Toto ustanovení zároveň umožňuje členským státům, aby právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovily konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním. Taková konkrétnější pravidla ochrany nalezneme např. v § 30 odst. 2 zákoníku práce, který zaměstnavateli ukládá, aby od uchazečů o zaměstnání vyžadoval jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, nebo v § 150 zákoníku práce, který stanovuje údaje, které musí zaměstnavatel evidovat u srážek ze mzdy, a ukládá, aby je zaměstnavatel evidoval po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu.

Správce taktéž dle ustanovení čl. 5 odst. 2 odpovídá za dodržení základních zásad zpracování osobních údajů. Takovou odpovědnost nese i v případě, kdy nějaká osoba (např. člen představenstva společnosti) bez souhlasu správce rozhodne o určitém nezákonném zpracování osobních údajů. Jako správce je totiž povinna zajistit bezpečnost uchovávaných osobních údajů, takže situace, kdy vedoucí pracovník společnosti nebo zaměstnanec takto zneužijí osobní údaje, lze považovat za výsledek nepřiměřených bezpečnostních opatření. Toto platí bez ohledu na skutečnost, že onen vedoucí pracovník nebo zaměstnanec budou odpovědni dle občanského práva, jakož i dle trestního práva. V případě, kdy člen představenstva použil shromážděné údaje k získání osobních výhod od zaměstnanců, je nutno jej považovat za správce, a tedy za odpovědného za takové použití údajů.⁴⁸

V případě, že správce určuje účely a prostředky zpracování osobních údajů společně s jinými, jsou dohromady označováni jako společní správci.⁴⁹

Mimo výše uvedených povinností je na místě, aby si společní správci taktéž určili, jakým způsobem zajistí bezpečnost zpracovávaných údajů při jejich vzájemném předávání, popř. aby si stanovili kontaktní osoby pro společnou komunikaci a řešení vzniklých problémů.

Dle citovaného stanoviska WP29 pouhá skutečnost, že při zpracování osobních údajů spolupracuje více subjektů, ještě nemusí znamenat, že jsou ve všech případech společnými správci, jelikož výměnu údajů mezi dvěma stranami bez společného účelu a prostředků je nutno považovat pouze za předání údajů mezi dvěma samostatnými správci. K tomuto uvádí příklad: „*Společnost XYZ shromažďuje a zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců za účelem správy mezd, služebních cest, zdravotního pojištění atd. Zákon však této společnosti ukládá rovněž povinnost zasílat veškeré údaje týkající se mezd finančním úřadům za účelem posílení daňové kontroly. Ačkoliv společnost XYZ i finanční úřady zpracovávají stejné údaje o mzdách, neexistence*

⁴⁸ Stanovisko WP29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“, ze dne 16. února 2010, s. 16.

⁴⁹ Srov. čl. 26 Obecného nařízení.

společného účelu nebo prostředků s ohledem na toto zpracování údajů v tomto případě povede k tomu, že tyto dva subjekty budou považovány za dva samostatné správce údajů. “

K pojmu správce a společní správci se také hojně vyjadřuje Soudní dvůr Evropské unie, přičemž z hlediska rozvoje technologií a zejména sociálních sítí je velice zajímavý rozsudek, který podal odpověď na otázku, zda je správce fanouškovské stránky na síti Facebook správcem (resp. společným správcem) ve smyslu právní úpravy ochrany osobních údajů (tehdy platné Směrnice). Správci fanouškovských sítí totiž mohou získávat anonymní statistické údaje o návštěvnicích jejich stránek za pomoci funkce, kterou jim Facebook zdarma poskytuje na základě záznamových souborů *cookies*. V závěru rozsudku je shrnuto, že správce fanouškovské stránky na síti Facebook je správcem osobních údajů: *„Přestože je pravda, že statistické údaje o návštěvnicích v podobě výkazů vypracovaných Facebookem jsou předávány správci fanouškovské stránky výlučně v anonymizované podobě, nic to nemění na tom, že tyto statistické výkazy jsou vypracovávány na základě předchozího shromažďování osobních údajů těchto návštěvníků pomocí souborů cookies, jež Facebook umísťuje na počítačích nebo jakýchkoli jiných zařízeních osob, které navštívily tuto stránku, a na základě zpracování k takovým statistickým účelům. Směrnice 95/46 každopádně nevyžaduje, když je dána společná odpovědnost několika aktérů za totéž zpracování, aby měl každý z nich přístup k dotčeným osobním údajům.*

Za těchto okolností je třeba mít za to, že takový správce fanouškovské stránky umístěné na Facebooku, jako je Wirtschaftsakademie, se svým úkonem nastavení parametrů, mimo jiné podle své cílové skupiny a cílů řízení a propagace svých činností, podílí na určení účelu a prostředků zpracování osobních údajů návštěvníků své fanouškovské stránky. Z tohoto důvodu je třeba mít v případě tohoto správce v projednávané věci za to, že je společně se společností Facebook Ireland správcem ve smyslu čl. 2 písm. d) směrnice 95/46.

Skutečnost, že správce fanouškovské stránky používá platformu poskytovanou Facebookem, aby využíval souvisejících služeb, jej totiž nezprošťuje odpovědnosti za dodržování svých povinností v oblasti ochrany osobních údajů. “⁵⁰

V rámci pracovněprávních vztahů je pak jako příklad společných správců možné uvést zaměstnavatele a personální agenturu, jež sama obstarává nové pracovníky pro zaměstnavatele.⁵¹ Naopak zaměstnavatel a poskytovatel zdravotních služeb, který provádí testování na přítomnost

⁵⁰ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 5. června 2018, C-210/16, ve věci *Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein v. Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH*.

⁵¹ ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 124. ISBN 978-80-7502-373-5.

viru SARS-CoV-2 zaměstnanců pro zaměstnavatele, jsou v postavení dvou samostatných správců.⁵²

2.2.6 Zpracovatel

Obecné nařízení definuje správce jako fyzickou nebo právnickou osobu, orgán veřejné moci, agenturu nebo jiný subjekt, který zpracovává osobní údaje pro správce.⁵³ Jde opět o širokou definici, do které spadá každý subjekt odlišný od správce, jenž vykonává alespoň část nebo i celé zpracování osobních údajů pro správce. Tím je myšleno sloužit zájmům správce v oblasti ochrany osobních údajů a činit tak za účelem zpracování, který určil správce osobních údajů.⁵⁴

Oprávnění zpracovatele musí být založeno určitým právním aktem⁵⁵ nebo smlouvou mezi správcem a zpracovatelem.⁵⁶ Taková smlouva musí zejména stanovit předmět a dobu trvání zpracování, povahu a účel zpracování, typ osobních údajů a kategorie subjektů údajů a povinnosti a práva správce. Dle čl. 28 odst. 9 Obecného nařízení je vyžadována písemná forma smlouvy, v to počítaje i elektronickou formu. Další požadavky na formu Obecné nařízení nestanovuje, tudíž smlouva o zpracování osobních údajů může stát buďto samostatně nebo jako součást smlouvy o poskytování služeb, které vyžadují zpracování osobních údajů, nebo může být obsah smlouvy vtělen do rámcového ujednání správce, které bude správce používat plošně pro všechny své zpracovatele.⁵⁷

Zpracovatel zpracovává osobní údaje na základě doložených pokynů správce. V případě, že bude jednat v rozporu s těmito pokyny či z vlastní iniciativy bez pokynu správce, bude považován za správce osobních údajů ve vztahu k takovému zpracování osobních údajů. Pokud je ovšem pokyn správce v rozporu s právními předpisy, zpracovatel ho může odmítnout.⁵⁸

Správce má povinnost vybrat pouze takového zpracovatele, který poskytne dostatečné záruky zavedení vhodných technických a organizačních opatření tak, aby dané zpracování splňovalo požadavky Obecného nařízení, a byla tak zajištěna ochrana práv subjektů údajů.⁵⁹

⁵² Úřad pro ochranu osobních údajů: *K povinnému testování zaměstnanců – rozšířené vyjádření* [online]. 25. března 2021 [cit. 2021-7-7]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/k-povinnemu-testovani-zamestnancu-rozsirene-vyjadreni/d-48835>.

⁵³ Srov. čl. 4 odst. 8 Obecného nařízení.

⁵⁴ Stanovisko WP29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“, ze dne 16. února 2010, s. 24.

⁵⁵ Např. dle § 3 odst. 6 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů jsou zpracovateli v určitých případech Ministerstvo nebo orgán veřejné moci stanovený jiným zákonem.

⁵⁶ Srov. čl. 28 odst. 3 Obecného nařízení.

⁵⁷ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovní právní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 156. ISBN 978-80-7598-587-3.

⁵⁸ Tamtéž.

⁵⁹ Srov. čl. 28 odst. 1 Obecného nařízení.

Zpracovatel může do zpracování zapojit i dalšího zpracovatele, ale pouze na základě předchozího konkrétního nebo obecného písemného povolení správce. Co se týče obecného písemného povolení, je zpracovatel povinen informovat správce ohledně zamýšleného přijetí dalších zpracovatelů nebo jejich nahrazení, k čemuž může správce vyslovit námitky (jedná se o ochranu správce, který za zpracování osobních údajů nese primární odpovědnost).⁶⁰

V pracovněprávních vztazích lze jako příklad zpracovatele uvést fyzickou nebo právnickou osobu odlišnou od zaměstnavatele (který je správcem osobních údajů), která bude pro zaměstnavatele zajišťovat účetnictví (buď celé nebo některou jeho část). Dalšími příklady jsou personální agentura, která bude zaměstnavateli shánět nové zaměstnance na základě pokynů zaměstnavatele (nikoliv sama ze své vlastní databáze, jako by tomu bylo u personální agentury a zaměstnavatele jakožto společných správců osobních údajů)⁶¹, nebo externí správce systému whistleblowingu.

⁶⁰ Srov. čl. 28 odst. 2 a čl. 28 odst. 4 Obecného nařízení.

⁶¹ ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 125. ISBN 978-80-7502-373-5.

3 ZÁSADY ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Zásady zpracování osobních údajů jsou určité vůdčí ideje, které v širším smyslu slouží pro pochopení podstaty, obsahu a smyslu právní úpravy. Fakticky se však jedná o povinnosti stanovené pro správce a zpracovatele, jejichž obsah se nalézá v navazujících člancích Obecného nařízení.

Tyto zásady slouží nejen jako interpretace jednotlivých článků Obecného nařízení, ale i jako přímo vynutitelná pravidla, při jejichž porušení může být uložena sankce na základě čl. 83 odst. 5 písm. a) a čl. 83 odst. 3 Obecného nařízení (jejímu uložení ovšem zpravidla předchází výzva k nápravě).⁶² Zásady zpracování je zároveň třeba brát v potaz v rámci legislativních procesů členských států (i Evropské unie), aby bylo zajištěno dodržování zásad nejen v adaptačních zákonech Obecného nařízení, ale obecně ve všech předpisech, které se budou dotýkat osobních údajů. V tomto ohledu se vyjádřil Soudní dvůr Evropské unie tak, že členské státy nemohou přidávat nové zásady týkající se zákonnosti zpracování osobních údajů ani ukládat další požadavky, které by měly za následek změnu působnosti zásad.⁶³

Obecné nařízení výslovně uvádí zásady zpracování v čl. 5. V druhém odstavci předmětného článku je přímo upravena odpovědnost správce za dodržení zásad zpracování a zároveň je na něj kladeno důkazní břemeno doložit dodržení tohoto souladu. V praxi je časté vydávání vnitropodnikových směrnic pro nakládání s osobními údaji, sepisování průběžných protokolů o vyhodnocení dodržování pravidel nakládání s osobními údaji a jmenování koordinátora pro oblast ochrany osobních údajů.

3.1 Zásada zákonnosti, korektnosti a transparentnosti

Čl. 5 odst. 1 písm. a) Obecného nařízení uvádí, že osobní údaje musí být: „*ve vztahu k subjektu údajů zpracovávány korektně a zákonným a transparentním způsobem („zákonnost, korektnost a transparentnost“)*“;“. Vzhledem k vyjádření těchto zásad na první místě lze konstatovat, že zákonodárce měl v úmyslu, aby byl kladen největší důraz právě na ně.

Zásadu zákonnosti rozvádí čl. 6 odst. 1 Obecného nařízení, který uvádí, že zpracování je zákonné pouze tehdy, existuje-li alespoň jeden právní titul pro zpracování osobních údajů (blíže

⁶² DVOŘÁKOVÁ, Helena In: 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 EDPB: zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 43. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

⁶³ Srov. rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 24. listopadu 2011, C-468/10 a C-469/10, ve věci *ASNEF a FECEMD v. Administración del Estado*, bod 1.

k právním titulům zpracování v části 4. této práce).⁶⁴ Pokud jsou předmětem zpracování zvláštní kategorie osobních údajů dle čl. 9 Obecného nařízení, je nadto třeba splnit jednu z výjimek, která zpracování těchto údajů umožňuje. Zásadu zákonnosti je však třeba chápat v širším smyslu jakožto jeden ze základních principů právního státu, tedy jako obecný požadavek na dodržování všech platných právních předpisů.

Zásada transparentnosti ukládá správci, aby subjektu údajů podal informace o zpracování jeho osobních údajů a poučil jej o právech, které mu dle právní úpravy ochrany osobních údajů náleží.⁶⁵ Tvoří tak základ pro důvěru subjektů údajů v zákonnost a správnost zpracování osobních údajů.⁶⁶ Obecné nařízení dokonce v čl. 88 odst. 2 výslovně uvádí transparentnost zpracování jako jeden z nejdůležitějších prvků zajišťujících ochranu lidské důstojnosti, oprávněných zájmů a základních práv zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním.

Zásada korektnosti stanovuje požadavek na správce (resp. zpracovatele) osobních údajů, aby osobní údaje zpracoval způsobem, který subjekt údajů může rozumně očekávat. Zároveň nesmí být osobní údaje zpracovány takovým způsobem, který by měl neodůvodněné negativní dopady na dotčené subjekty údajů.⁶⁷ Obecné nařízení se korektností výslovně nezabývá, ale nepřímou zmínku můžeme nalézt v recitálu č. 47, který vysvětluje, že je vždy třeba pečlivě posoudit existenci oprávněného zájmu správce na zpracování osobních údajů, včetně toho, zda subjekt údajů může v okamžiku a v kontextu shromažďování osobních údajů důvodně očekávat, že ke zpracování pro tento účel může dojít.

⁶⁴ Srov. také recitál č. 40 Obecného nařízení: „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, buď v tomto nařízení, nebo v jiném právním předpise Unie nebo členského státu, jak je uvedeno v tomto nařízení, mimo jiné i s ohledem na nezbytnost dodržení zákonné povinnosti, která 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.“

⁶⁵ Srov. čl. 12 Obecného nařízení.

⁶⁶ Srov. recitál č. 39 Obecného nařízení: „[...] Pro fyzické osoby by mělo být transparentní, že osobní údaje, které se jich týkají jsou shromažďovány, používány, konzultovány nebo jinak zpracovávány, jakož i v jakém rozsahu tyto osobní údaje jsou či budou zpracovávány. Zásada transparentnosti vyžaduje, aby všechny informace a všechna sdělení týkající se zpracování těchto osobních údajů byly snadno přístupné a srozumitelné a podávané za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků. [...]“

⁶⁷ DVOŘÁKOVÁ, Helena In: 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 EDPB: zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 45. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

3.2 Zásada účelového omezení

Jako druhou zásadu zpracování Obecné nařízení uvádí zásadu účelového omezení⁶⁸, jež udává, že v okamžiku shromažďování osobních údajů musí být stanoveny účely zpracování, které musí být výslovně vyjádřené, určité a legitimní.⁶⁹

Nejen z důvodu důležitosti určení účelu je nezbytné, aby byl účel zpracování vyjádřen určitě – tedy takovým způsobem, aby bylo možné posoudit, zda je následné zpracování osobních údajů zákonné a v souladu s takovým účelem. To ovšem neznamená, že je potřeba takový účel popsat vyčerpávajícím způsobem nebo v co největší šíři. Správce musí zvolit takovou formulaci účelu, která zajistí co možná nejpřesnější a zároveň nejstručnější vymezení účelu, aby bylo postaveno najisto, jaká zpracování osobních údajů budou spadat pod tento účel a jaká nikoliv. Z tohoto důvodu nemůže obstát např. účel vymezený jako „podnikatelská činnost“, ale účel s dostatečnou úrovní určitosti jako „zprostředkování zaměstnání pro uchazeče“ ob stojí.⁷⁰

Požadavek výslovného vyjádření znamená, že účel zpracování musí být sdělen stručně, transparentně, srozumitelně a snadno přístupným způsobem.⁷¹ Jinými slovy, musí takové vyjádření účelu být srozumitelné pro jeho adresáty.⁷²

Legitimní účel je takový účel, který není v rozporu s jakýmkoliv pramenem práva. Je tedy nutno vzít v potaz také obecné zásady právní, dobré mravy nebo i oprávněná očekávání subjektů, což znamená, že v každém případě je třeba hledět na všechny tyto okolnosti, a soudci tak mají dostatek prostoru pro dotváření práva.⁷³

Další zpracování osobních údajů je nepřipustné, jsou-li zpracovávány způsobem, který je s původními účely zpracování neslučitelný. Účely tedy musí být slučitelné, jinak musí správce využít jednu z výjimek uvedených v Obecném nařízení.

První výjimkou jsou dle čl. 5 odst. 1 písm. b) Obecného nařízení další zpracování pro účely archivace ve veřejném zájmu, pro účely vědeckého či historického výzkumu nebo pro statistické účely za dodržení záruk dle čl. 89 odst. 1 Obecného nařízení.

⁶⁸ Čl. 5 odst. 1 písm. b) Obecného nařízení.

⁶⁹ DVOŘÁKOVÁ, Helena In: 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 EDPB: zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 47. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

⁷⁰ RÁMIŠ, Vladan In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 295. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

⁷¹ Tamtéž, s. 302.

⁷² Srov. stanovisko WP29 č. 03/2013 o účelovém omezení, ze dne 2. dubna 2013.

⁷³ RÁMIŠ, Vladan In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 302. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

Druhou výjimkou je dle čl. 6 odst. 4 Obecného nařízení získání souhlasu subjektu údajů k dalšímu zpracování nebo musí být zpracování založeno na právu Evropské unie či členského státu⁷⁴, které je v demokratické společnosti nutným a přiměřeným opatřením k zajištění cílů v čl. 23 odst. 1 Obecného nařízení.

Pokud není možné využít ani jednu z těchto výjimek, musí správce přistoupit k posouzení slučitelnosti účelů zpracování dle následujících ustanovení v čl. 6 odst. 4 Obecného nařízení a zohlední mimo jiné:

„a) jakoukoli vazbu mezi účely, kvůli nimž byly osobní údaje shromážděny, a účely zamýšleného dalšího zpracování;

b) okolnosti, za nichž byly osobní údaje shromážděny, zejména pokud jde o vztah mezi subjekty údajů a správcem;

c) povahu osobních údajů, zejména zda jsou zpracovávány zvláštní kategorie osobních údajů podle článku 9 nebo osobní údaje týkající se odsouzení v trestních věcech a trestných činů podle článku 10;

d) možné důsledky zamýšleného dalšího zpracování pro subjekty údajů;

e) existenci vhodných záruk, mezi něž může patřit šifrování nebo pseudonymizace.“

Z povinnosti posuzování slučitelnosti účelů, jak již bylo uvedeno, stanovuje § 6 ZZOU výjimku v případech, kdy správce při zajišťování chráněného zájmu zpracuje osobní údaje k jinému účelu, jestliže je takové zpracování nezbytné a přiměřené pro splnění povinnosti, která je správci uložena, nebo úkolu ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je správce pověřen.

⁷⁴ Tím je § 6 ZZOU.

3.3 Zásada minimalizace údajů

Čl. 5 odst. 1 písm. c) stanovuje zásadu minimalizace údajů, která vyžaduje, aby osobní údaje byly přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány.

Přiměřenost znamená, že osobní údaje musí svou povahou odpovídat účelu zpracování. Množství a druh zpracovávaných údajů musí být stanoveny takovým způsobem, aby zde byla rovnováha mezi potřebami správce osobních údajů a rizikem pro subjekt údajů. V případě, že tato rovnováha není dána, by měl správce vyloučit zpracování údajů, které pro něj mají jen omezený význam, popř. zajistit opatření zaručující dostatečnou ochranu před zneužitím těchto údajů.⁷⁵

Zpracovávané údaje mohou být **relevantní**, pouze pokud je lze logicky spojit s účelem zpracování a jsou pro něj nezbytné. Správce tedy může zpracovávat ty údaje, které mu zajistí dosažení účelu.⁷⁶

Požadavku omezení údajů na nezbytný rozsah docílí správce tak, že v souladu se zásadou účelového omezení jasně specifikuje účel zpracování, což mu umožní zvážit, které údaje budou nezbytné pro jeho naplnění a které údaje zpracovávat nemá, a to vzhledem ke každé odlišné skupině subjektů údajů samostatně.⁷⁷

Tato zásada je promítnuta zejména v čl. 25 Obecného nařízení, který po správci požaduje zavedení vhodných technických a organizačních opatření k provedení zásad ochrany údajů s přihlédnutím ke stavu techniky, nákladům na provedení, povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování i k různě pravděpodobným a různě závažným rizikům pro práva a svobody fyzických osob, jež s sebou zpracování nese. Konkrétně čl. 25 odst. 2 uvádí: „*Správce zavede vhodná technická a organizační opatření k zajištění toho, aby se standardně zpracovávaly pouze osobní údaje, jež jsou pro každý konkrétní účel daného zpracování nezbytné. Tato povinnost se týká množství shromážděných osobních údajů, rozsahu jejich zpracování, doby jejich uložení a jejich dostupnosti. Tato opatření zejména zajistí, aby osobní údaje nebyly standardně bez zásahu člověka zpřístupněny neomezenému počtu fyzických osob.*“

Zaměstnavatel bude muset v duchu výše zmíněného ve vztahu ke svým zaměstnancům (popř. uchazečům o zaměstnání a bývalým zaměstnancům) přizpůsobit dokumenty, u kterých dochází ke zpracování osobních údajů tak, aby byly údaje vyžadovány v co nejmenším rozsahu,

⁷⁵ RÁMIŠ, Vladan In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 303. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ Tamtéž, s. 304.

který stále zajistí dosažení účelu zpracování. Stejným způsobem je nutné upravit software, nasměrovat kamery na pracovišti tak, aby zabíraly jen nezbytnou část prostoru, dobře zabezpečit osobní údaje zaměstnanců atp. Následně bude třeba provádět průběžné kontroly a sepisovat protokoly o vyhodnocení dodržování těchto pravidel a v případě, že zpracování některých údajů se s postupem času ukáže jako nadbytečné, bude nutné tyto údaje zlikvidovat.⁷⁸

Další omezení v tomto směru mohou obsahovat i předpisy odlišné od Obecného nařízení. V několika ustanoveních uvádí takové omezení i zákoník práce. § 30 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavateli zakazuje v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče o zaměstnání nebo od jiné osoby vyžadovat údaje, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. § 312 zákoníku práce přikazuje zaměstnavateli do osobního spisu zaměstnance vkládat jen písemnosti nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 zákoníku práce a § 316 odst. 4 obsahuje demonstrativní výčet údajů, které zaměstnavatel od zaměstnance nesmí vyžadovat.⁷⁹

3.4 Zásada přesnosti (kvality údajů)

Správce osobních údajů má dle čl. 5 odst. 1 písm. d) Obecného nařízení povinnost zajistit přesnost a v případě potřeby aktualizování údajů. K tomuto musí přijmout taková opatření, která zajistí bezodkladný výmaz nebo opravu údajů ve chvíli, kdy se stanou nepřesnými s přihlédnutím k účelům, pro které jsou zpracovávány.⁸⁰

Zprvu se tato zásada může zdát jako zbytečná, ale je potřeba si uvědomit, že pokud jsou osobní údaje využívány k sestavování profilů subjektů údajů nebo k rozhodování o právech a povinnostech subjektů údajů, mohou nepřesné či neaktualizované údaje mít za následek ovlivnění přijatého rozhodnutí ve prospěch či neprospěch subjektu údajů.⁸¹

⁷⁸ ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 158-159. ISBN 978-80-7502-373-5.

⁷⁹ MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 202. ISBN 978-80-7598-587-3.

⁸⁰ Tato zásada je vtělena zejména do čl. 16 Obecného nařízení, který zakotvuje právo subjektu údajů na opravu nepřesných údajů, a do čl. 18 odst. 1 písm. a) Obecného nařízení, podle kterého může subjekt údajů požádat správce o omezení zpracování údajů, jestliže popírá jejich přesnost, a to na dobu potřebnou k tomu, aby správce mohl přesnost údajů ověřit.

⁸¹ RÁMIŠ, Vladan In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 305. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3; K profilování se v tomto ohledu blíže vyjadřuje recitál č. 71 Obecného nařízení: „[...] V zájmu zajištění spravedlivého a transparentního zpracování ve vztahu k subjektu údajů a s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem a souvislostem, že kterých se dané osobní údaje zpracovávají, by měl správce použít vhodné matematické nebo statistické postupy profilování, zavést technická a organizační opatření, která zejména zajistí opravu faktorů vedoucích k nepřesnosti osobních údajů a minimalizaci rizika chyb, [...]“

Oproti předchozí právní úpravě se jedná o zpřísnění povinností na straně správce. Zaměstnavateli lze doporučit, aby svým zaměstnancům uložil povinnost nahlášení změny osobních údajů. Pro úplné vyvarování se nepřesností je pak možné zavést pro zaměstnance určitý pravidelný způsob kontroly osobních údajů, který zajistí co největší aktuálnost osobních údajů a zároveň poslouží zaměstnavateli jako důkaz o dodržení požadavku přesnosti, resp. o zavedení veškerých rozumných opatření pro jeho dodržení.

3.5 Zásada omezení uložení

Obecné nařízení vyžaduje, aby osobní údaje byly „uloženy ve formě umožňující identifikaci subjektu údajů po dobu ne delší, než je nezbytné pro účely, pro které jsou zpracovávány; osobní údaje lze uložit po delší dobu, pokud se zpracovávají výhradně pro účely archivace ve veřejném zájmu, pro účely vědeckého či historického výzkumu nebo pro statistické účely podle čl. 89 odst. 1, a to za předpokladu provedení příslušných technických a organizačních opatření požadovaných tímto nařízením s cílem zaručit práva a svobody subjektu údajů [...]“.⁸²

To znamená, že kromě přesnosti údajů je také důležité kontrolovat, zda s plynutím času neztrácí zpracování, resp. uchovávání osobních údajů smysl. Toho správce docílí zavedením vhodných technických a organizačních opatření. V souvislosti s tím musí správce stanovit dobu, po kterou budou údaje zpracovávány (tzv. lhůtu pro výmaz). V některých případech stanovuje tuto dobu uložení přímo právní předpis, popř. může stanovit minimální nebo maximální dobu uložení.⁸³

Po uplynutí této doby musí správce údaje zlikvidovat. Vzhledem k tomu, že předmětné ustanovení hovoří pouze o osobních údajích umožňujících identifikaci subjektu údajů, postačí k takové likvidaci údajů i jejich anonymizace, což ostatně vyplývá i ze skutečnosti, že anonymní údaje jsou vyňaty z působnosti Obecného nařízení.⁸⁴

3.6 Zásada integrity a důvěrnosti

Zásada integrity a důvěrnosti vyjádřená v čl. 5 odst. 1 písm. f) Obecného nařízení zakládá povinnost správce zpracovávat osobní údaje způsobem, který zajistí jejich náležité zabezpečení,

⁸² Čl. 5 odst. 1 písm. e) Obecného nařízení.

⁸³ RÁMIŠ, Vladan In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 307. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

⁸⁴ Srov. recitál č. 26.

nevyjímaje jejich ochranu pomocí vhodných technických nebo organizačních opatření před neoprávněným či protiprávním zpracováním a před náhodnou ztrátou, zničením či poškozením.

K naplnění této zásady ukládá Obecné nařízení ukládá správcům a zpracovatelům osobních údajů celou řadu povinností vypočtených zejména v čl. 32 a násl. Správce a zpracovatel musí zavést vhodná technická a organizační opatření, která osobní údaje dostatečně zabezpečí s ohledem na potenciální riziko úniku, ztráty, zničení či poškození, a to s ohledem na stav techniky, náklady na provedení, povahu, rozsah, kontext a účel zpracování.⁸⁵

K dosažení potřebné ochrany zaměstnavatelé zejména přijímají vnitropodnikové směrnice pro nakládání s osobními údaji, školí své zaměstnance, zajišťují hardware a software, který dokáže poskytnout náležitou ochranu, případně i zajišťují IT podporu atp. Aby měl zaměstnavatel jistotu, že jsou takto přijatá opatření vhodná s ohledem na možné riziko atd., je vždy lepší zavést opatření přísnější. K prokázání plného souladu s požadavkem integrity a důvěrnosti je třeba taktéž plnit povinnost dle čl. 30 Obecného nařízení, který správci a zpracovateli ukládá povinnost vést záznamy o činnostech zpracování. Zároveň je potřeba tyto záznamy kontrolovat a hodnotit účinnost zavedených technických a organizačních opatření pro zajištění adekvátního zabezpečení zpracování.⁸⁶

Závěrem je třeba uvést, že správce se těchto povinností nemůže zbavit ani v případě, že za něj zpracování provádí zpracovatel. Bude muset zvolit zpracovatele, který prokazatelně poskytuje dostatečné záruky zabezpečení osobních údajů, a s tímto zpracovatelem sjednat podmínky zpracování, které zaručí dodržování povinností v oblasti právní úpravy ochrany osobních údajů včetně povinnosti dokumentovat přijatá opatření ze strany zpracovatele a které umožní správci (popř. dozorovému úřadu) přístup k těmto záznamům.⁸⁷

⁸⁵ RÁMIŠ, Vladan In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 310. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

⁸⁶ Srov. čl. 32 odst. 1 písm. d) Obecného nařízení.

⁸⁷ DVOŘÁKOVÁ, Helena In: 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 EDPB: zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 56. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

4 PRÁVNÍ TITULY ZPRACOVÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

V této části je pozornost věnována právním titulům ke zpracování osobních údajů zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele. Jednotlivé právní tituly v návaznosti na zásadu zákonnosti⁸⁸ a účelového omezení⁸⁹ definuje čl. 6 Obecného nařízení. Jelikož právní základy dle čl. 6 odst. 1 písm. d) a e), tedy zpracování osobních údajů pro ochranu životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby a zpracování pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, lze uplatnit v pracovněprávních vztazích jen vzácně, nebudou v této části práce zkoumány.⁹⁰

4.1 Plnění právní povinnosti

Plnění právní povinnosti je v rámci pracovněprávních vztahů důležitým právním titulem zpracování osobních údajů.⁹¹ Je vhodné rozebrat tento právní titul zpracování jako první, jelikož plnění právních povinností je nezávislé na vůli zaměstnavatele (správce) či zaměstnance (subjektu).

Právní povinnost musí být podle Obecného nařízení uložena právem Evropské unie nebo právem členského státu, které se na správce vztahuje (tedy právem České republiky).⁹² Proto není možné považovat právo cizího státu nebo různé morální kodexy a zásady za právní povinnost ve smyslu právního titulu zpracování osobních údajů. Stejným způsobem je toto reflektováno také v § 5 ZZOÚ.

Z recitálu č. 41 Obecného nařízení vyplývá, že právní povinnost může být mimo zákona založena taktéž podzákonými právními předpisy, rozhodnutím soudu atp. Toto potvrdila i WP29, která navíc dodala, že pokud se má jednat o právní povinnost, nesmí mít správce dle práva na výběr, zda povinnost splní či nikoliv.⁹³ Samotná povinnost pak nemusí z právního předpisu

⁸⁸ Viz kapitola 3.1

⁸⁹ Viz kapitola 3.2

⁹⁰ ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 126. ISBN 978-80-7502-373-5.

⁹¹ Plnění právní povinnosti je právním titulem zpracování dle čl. 6 odst. 1 písm. c) Obecného nařízení.

⁹² Srov. čl. 6 odst. 3 Obecného nařízení.

⁹³ Stanovisko WP29 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice 95/46/ES, ze dne 9. dubna 2014, s. 19.

vyplývat přímo. Postačí, když je zřejmé, že takovou povinnost nebude možné bez zpracování osobních údajů reálně splnit (např. zpracování pro účely daní).⁹⁴

Zahradníček dělí právní předpisy, ze kterých plynou zaměstnavatelům povinnosti, na tři skupiny.

První je skupina právních předpisů, které se vztahují na všechny zaměstnavatele. Do této skupiny spadají zejména povinnosti podle zákoníku práce (vedení evidence odpracované doby a pracovních úrazů, vedení osobního spisu, BOZP, náhrady výdajů zaměstnanců atd.). Dále do ní spadají povinnosti podle celé řady dalších předpisů, kterými jsou např. zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon o zaměstnanosti apod.⁹⁵

Druhou je skupina právních předpisů, které stanovují zaměstnavatelům povinnosti až na základě nějaké právní skutečnosti. Jedná se provádění srážek ze mzdy dle zákona č. 120/2001 Sb., exekuční řád nebo dle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, nebo také některé povinnosti vyplývající ze zákoníku práce (těhotenství zaměstnankyně, potvrzení o zaměstnání a další).⁹⁶

Třetí skupinou jsou právní předpisy regulující určitou činnost vykonávanou zaměstnavatelem. Těmi jsou např. zákon č. 21/1992 Sb., o bankách nebo zákon č. 243/2014 Sb., o státní službě. Těmito předpisy se zaměstnavatel musí řídit jen v případě, že vykonává činnost, která je jimi regulována, a jen takový zaměstnavatel může využít povinnost dle těchto předpisů jako právní titul pro zpracování osobních údajů.⁹⁷

4.2 Plnění povinností ze smlouvy

Jako další právní titul zpracování důležitý v oblasti pracovněprávních vztahů je třeba uvést existenci smlouvy, resp. plnění povinností ze smlouvy. Obecné nařízení uvádí v čl. 6 odst. 1 písm. b), že zpracování je v souladu se zásadou zákonnosti, pokud „je nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo za účelem přijetí opatření na žádost subjektu údajů před uzavřením smlouvy“. Pro zaměstnavatele tedy právním titulem bude uzavřená pracovní

⁹⁴ BREJCHOVÁ, Drahomíra In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 341. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

⁹⁵ ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 129-132. ISBN 978-80-7502-373-5.

⁹⁶ Tamtéž.

⁹⁷ Tamtéž.

smlouva se zaměstnancem, dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti. Méně častými jsou dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, dohody o dočasném přidělení atd.⁹⁸

Z druhé věty předmětného ustanovení navíc vyplývá, že zpracování osobních údajů je možné již v procesu náboru nových zaměstnanců (pro kontaktování uchazeče o zaměstnání atp.), což potvrdil i Sbor ve svých pokynech, když jasně vysvětlil, že k uzavření smlouvy nemusí nakonec dojít. Postačí, když existuje skutečná žádost ze strany subjektu údajů (vůle být uchazečem o zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele) a osobní údaje jsou skutečně nezbytné pro potřeby smlouvy.⁹⁹

V tých pokynech se Sbor vyjádřil i k nezbytnosti pro plnění smlouvy tak, že vzal za své dřívější názor WP29.¹⁰⁰ „Nezbytné pro plnění smlouvy se subjektem údajů“: „... musí být vykládáno v úzkém slova smyslu a nevztahuje se na situace, kdy zpracování není skutečně nezbytné pro plnění smlouvy, ale spíše jednostranně uložené subjektu údajů správcem. Rovněž skutečnost, že některá zpracování jsou přímo upravena smlouvou, automaticky neznamená, že je zpracování nezbytné k jejímu plnění. ... I když jsou tyto činnosti zpracování výslovně zmíněny drobným písmem ve smlouvě, tato skutečnost sama o sobě neznamená, že jsou „nezbytné“ pro plnění smlouvy.“ Respektování účelu a smyslu smlouvy je tedy klíčové pro naplnění podmínky nezbytnosti.

4.3 Oprávněný zájem

Právní titul ve formě oprávněného zájmu dle § 6 odst. 1 písm. f) Obecného nařízení je dán v případě, že „zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany, kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů, zejména pokud je subjektem údajů dítě.“

Pojem oprávněný zájem správce je třeba chápat odlišně od účelu zpracování, resp. je nutno jej chápat jako širší pojem, který ve své šíři obsahuje i účel zpracování, ovšem zahrnuje i řadu dalších prvků, zejména sledování určitých výhod pro správce. Příkladem může být zajištění interního oznamovacího systému pro účely zamezení protiprávním jednáním. Zamezení protiprávním jednáním v tomto ohledu jednoznačně spadá pod „oprávněný zájem“. Zároveň je

⁹⁸ Tamtéž, s. 133.

⁹⁹ Pokyny EDPB 2/2019 o zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. b) nařízení GDPR v souvislosti s poskytováním on-line služeb subjektům údajů, verze 2.0 ze dne 8. října 2019.

¹⁰⁰ Stanovisko WP29 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice 95/46/ES, ze dne 9. dubna 2014, s. 16-17.

nutné dbát na dostatečně jasnou formulaci zájmu, jelikož příliš obecný či spekulativní zájem nemůže být dostačující.¹⁰¹

Na oprávněný zájem se nemohou odvolávat orgány veřejné moci při plnění jejich úkolů.¹⁰² To však nevylučuje, aby orgán veřejné moci využil tento právní titul při vystupování mimo rámec svých úkolů (např. při správě vlastního majetku). V takovém případě bude nicméně muset provést balanční test jako jakýkoliv jiný správce osobních údajů.¹⁰³

Balanční test je postup správce před samotným zpracováním osobních údajů na základě oprávněného zájmu, kde správce zvažuje povahu svých zájmů a nezbytnost zpracování oproti právům a potenciální újmě na straně subjektu údajů. V některých případech může postačit, že správce provede pouze krátkou analýzu, ale obecně lze (zejména pokud se jedná o zpracování zvláštních kategorií osobních údajů) v návaznosti na zásadu odpovědnosti dle čl. 5 odst. 2 Obecného nařízení doporučit, aby správce vyhotovil balanční test i ve fyzické formě. V případě kontroly dozorového úřadu tak bude připraven provedení balančního testu prokázat.¹⁰⁴

V rámci balančního testu musí správce zejména:

- posoudit povahu svých zájmů (základní právo, jiný typ zájmu, veřejný zájem)
- vyhodnotit potenciální újmu, kterou v případě nezpracování údajů utrpí on, třetí osoby nebo širší okruh osob
- poznamenat, zda mají být zpracovávány běžné údaje nebo zvláštní kategorie údajů
- vzít v potaz své postavení vůči subjektu údajů (např. zaměstnavatel bude vždy v silnějším postavení)
- zohlednit způsob zpracování údajů (velké měřítko, profilování, zveřejnění)
- identifikovat základní práva a zájmy subjektu údajů, které mohou být zasaženy
- zvážit míru očekávání takového zpracování na straně subjektu údajů
- porovnat možné dopady na subjekt údajů s výhodami, které zpracování přinese správci údajů¹⁰⁵

Na základě balančního testu správce zjistí, zda je jím zamýšlené zpracování osobních údajů možné opřít o právní titul oprávněného zájmu a zda je takové zpracování podmíněno zavedením

¹⁰¹ Tamtéž, s. 24.

¹⁰² Srov. čl. 6 odst. 1 *in fine* nebo recitál č. 47 Obecného nařízení.

¹⁰³ BREJCHOVÁ, Drahomíra In: UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 346. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

¹⁰⁴ Tamtéž.

¹⁰⁵ Stanovisko WP29 č. 6/2014 *k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice 95/46/ES*, ze dne 9. dubna 2014, příloha č. 1.

vhodných technických nebo organizačních opatření s ohledem na možná rizika zpracování (zejména v případě zpracování zvláštních kategorií údajů).

Řádné zvážení nutnosti zpracování osobních údajů a případného poskytnutí dostatečných záruk zabezpečení osobních údajů je důležité také z důvodu, že subjekt údajů má dle čl. 21 odst. 1 Obecného nařízení právo vznést námitku proti zpracování osobních údajů, které se ho týkají, na základě čl. 6 odst. 1 písm. e) nebo f), a to včetně profilování. Správce má navíc povinnost informovat subjekt údajů o možnosti tuto námitku podat, a to nejpozději při první komunikaci s ním.¹⁰⁶ Pakliže správce neprokáže závažné oprávněné důvody pro zpracování, které převažují nad zájmy nebo právy a svobodami subjektu údajů, nebude moci takové zpracování po vznesené námitce nadále provádět.

Oprávněný zájem specifikuje Obecné nařízení např. v recitálu č. 47, který uvádí jako příklady oprávněného zájmu snahu o zamezení podvodům nebo přímý marketing, nebo v recitálu č. 48, který za oprávněný zájem označuje situaci, kdy si společnosti v rámci koncernu pro vnitřní administrativní účely předávají osobní údaje, a to včetně osobních údajů zákazníků či zaměstnanců.

K tomuto právnímu titulu zpracování se několikrát vyjádřil také Soudní dvůr Evropské unie. Lze zmínit rozsudek ze dne 13. května 2014, C-131/12, ve věci *Google Spain a Google* nebo rozsudek ze dne 4. května 2017, C-13/16, ve věci *Rīgas satiksme*, kde soudní dvůr definoval v souvislosti s oprávněným zájmem podmínku sledování oprávněného zájmu, podmínku nezbytnosti a podmínku vyvažování proti sobě stojících práv a zájmů.¹⁰⁷

V pracovněprávních vztazích bude jednoznačným oprávněným zájmem zaměstnavatele ochrana jeho majetkových zájmů, na základě čehož bude moci provádět kontroly dle § 316 zákoníku práce. Oprávněný zájem může mít zaměstnavatel taktéž na sledování zaměstnanců či na zpracování osobních údajů zaměstnanců pro vymáhání pohledávek, které mu vůči nim svědčí.

Na tomto místě je nutné taktéž zmínit § 6 ZZOÚ, jehož odst. 1 říká, že pokud nestanoví jiný právní předpis jinak, není správce povinen při zajišťování chráněného zájmu posuzovat před zpracováním osobních údajů k jinému účelu, než ke kterému byly shromážděny, slučitelnost těchto účelů, je-li takové zpracování nezbytné a přiměřené pro splnění právní povinnosti nebo úkolu ve veřejném zájmu stanoveného právním předpisem nebo při výkonu veřejné moci, kterým je správce pověřen. Ve druhém odstavci tohoto paragrafu pak nalezneme taxativní výčet okolností, které jsou

¹⁰⁶ Srov. čl. 21 odst. 4 Obecného nařízení.

¹⁰⁷ POKORNÁ, Andrea In: 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 EDPB: zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 154. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

považovány za chráněný zájem. V těchto případech tedy správce nemusí posuzovat slučitelnost účelů zpracování osobních údajů a rovnou tyto údaje může zpracovat pro další účel nehledě na to, pro jaký účel byly původně zpracovány (tedy i v případě, že původním účelem byl oprávněný zájem správce).

4.4 Souhlas

Souhlas subjektu údajů je právním titulem, který správce dle čl. 6 odst. 1 písm. a) Obecného nařízení může využít pro jeden či více konkrétních účelů.

Přestože je souhlas jako právní základ zpracování osobních údajů uveden v Obecném nařízení hned na prvním místě, ÚOOÚ již za účinnosti ZOOÚ konstatoval, že vyžadování souhlasu ke zpracování osobních údajů zejména v situacích, kdy je toto zpracování uloženo zákonem, je nejen nadbytečné, ale také matoucí pro subjekt osobních údajů, který ze skutečnosti, že je požadován jeho souhlas, může vyvodit nesprávné závěry ohledně tohoto zásahu do jejich soukromí. To úzce souvisí s informační povinností správce osobních údajů vůči subjektu, která dotčené osobě umožňuje uplatnit veškerá svá práva. Řádné splnění informační povinnosti posiluje důvěru dotčených osob ke správci a zamezuje vzniku možných nedorozumění, nejasnostem a stížnostem ze strany subjektu osobních údajů. Proto je třeba souhlas vyžadovat až v případě, že si je správce jistý o neexistenci jiných důvodů pro zpracování osobních údajů.

Subjekt údajů má navíc dle čl. 7 odst. 3 Obecného nařízení právo kdykoli svůj souhlas odvolat, takže i na základě tohoto faktu je jisté, že vyžadování souhlasu v případech, kdy je to nadbytečné, jde proti smyslu Obecného nařízení, jelikož subjekt údajů souhlas odvolává v případě, kdy nechce, aby jeho osobní údaje byly nadále zpracovávány. Pokud by byl dán vedle souhlasu i jiný právní titul zpracování, mohl by správce údaje nadále zpracovávat přes očekávání subjektu údajů, že odvoláním souhlasu skončilo zpracovávání jeho osobních údajů.

V případě nadbytečně vyžádaného souhlasu by tedy docházelo k situacím, kdy i po odvolání souhlasu existuje jiný právní titul pro zpracování. Taková praxe by byla v rozporu se smyslem právní úpravy ochrany osobních údajů, jelikož odvolání souhlasu subjektu údajů má zamezit dalšímu zpracování osobních údajů, k jejichž zpracování byl souhlas udělen. Dnes je již objasněno, že souhlas subjektu údajů by měl být využíván jako právní titul až v momentě, kdy

zpracování nelze opřít o jiný právní titul, a to mimo jiné díky výkladovým stanoviskům WP29¹⁰⁸ a ÚOOÚ¹⁰⁹.

Tento závěr je dnes ostatně podtržen taktéž dikcí recitálu č. 43 Obecného nařízení: „*S cílem zajistit, aby byl souhlas svobodný, by vyjádření souhlasu nemělo představovat platný právní důvod pro zpracování osobních údajů ve zvláštním případě, kdy mezi subjektem údajů a správcem existuje jasná nerovnováha, zejména pokud je správce orgánem veřejné moci, a je tedy nepravděpodobné, že za všech okolností této konkrétní situace byl souhlas udělen svobodně. Lze předpokládat, že souhlas není svobodný, není-li možné vyjádřit samostatný souhlas s jednotlivými operacemi zpracování osobních údajů, i když je to v daném případě vhodné, nebo je-li plnění smlouvy, včetně poskytnutí služby učiněno závislým na souhlasu, i když to není pro toto plnění nezbytné.*“

Čl. 4 odst. 11 Obecného nařízení definuje souhlas subjektu údajů jako „*jakýkoli **svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný projev vůle, kterým subjekt údajů dává prohlášením či jiným zjevným potvrzením své svolení ke zpracování svých osobních údajů***“.

Kdy je souhlas skutečně svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný vysvětlila WP29 ve svých pokynech, které schválil i Sbor.¹¹⁰

Aby byl souhlas **svobodný**, je dle těchto pokynů třeba zvážit možnou nerovnováhu sil mezi správcem a subjektem údajů, zda není souhlas podmíněný, zda je dodržen požadavek granularity a zda je možné souhlas bez újmy odmítnout či odvolat.

Nejen k nerovnováze sil při udělení souhlasu se přímo vyjadřuje recitál č. 43 Obecného nařízení: „*S cílem zajistit, aby byl souhlas svobodný, by vyjádření souhlasu nemělo představovat platný právní důvod pro zpracování osobních údajů ve zvláštním případě, kdy mezi subjektem údajů a správcem existuje jasná nerovnováha, zejména pokud je správce orgánem veřejné moci, a je tedy nepravděpodobné, že za všech okolností této konkrétní situace byl souhlas udělen svobodně. Lze předpokládat, že souhlas není svobodný, není-li možné vyjádřit samostatný souhlas s jednotlivými operacemi zpracování osobních údajů, i když je to v daném případě vhodné, nebo je-li plnění smlouvy, včetně poskytnutí služby učiněno závislým na souhlasu, i když to není pro toto plnění nezbytné.*“ Zaměstnavatel má bezesporu vůči zaměstnanci dominantní postavení, takže bude moci využít souhlas jako právní titul zpracování osobních údajů jen v omezeném měřítku, a to především v situacích, kdy takové zpracování nebude nezbytné pro samotný výkon práce.¹¹¹

¹⁰⁸ Stanovisko WP29 č. 15/2011 k definici souhlasu, ze dne 13. července 2011.

¹⁰⁹ Stanovisko ÚOOÚ č. 3/2014 k nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti, ze dne 21. srpna 2014.

¹¹⁰ Pokyny EDPB č. 05/2020 k souhlasu podle nařízení 2016/679 verze 1.1, přijato dne 4. května 2020.

¹¹¹ NONNEMAN, František. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*. 2015, č.7, s. 229-236.

Příkladem lze uvést žádost o souhlas s uveřejněním fotografie zaměstnance u jeho profilu na intranetu zaměstnavatele.¹¹² Oproti tomu souhlas se zavedením kamerového systému na pracovišti bude spíše nesvobodný.¹¹³

Požadavek nepodmíněnosti dle výše uvedených pokynů stanovuje čl. 7 odst. 4 Obecného nařízení: „*Při posuzování toho, zda je souhlas svobodný, musí být důsledně zohledněna skutečnost, zda je mimo jiné plnění smlouvy, včetně poskytnutí služby, podmíněno souhlasem se zpracováním osobních údajů, které není pro plnění dané smlouvy nutné.*“ Toto ustanovení zajišťuje, aby byly zachovány hranice mezi právními tituly zpracování osobních údajů ve formě smlouvy a souhlasu. Souhlas se zpracováním osobních údajů by neměl být poskytován jako protiplnění za uzavření smlouvy. Z recitálu č. 43 Obecného nařízení (viz výše) sice vyplývá, že i v některých případech, kdy byl souhlas udělen podmíněně, bude možné dovodit platnost takového souhlasu, ovšem unesení důkazního břemene na straně správce bude více než problematické.¹¹⁴

Recitál č. 43 Obecného nařízení zároveň uvádí požadavek granularity, tedy že je potřeba umožnit vyjádření samostatného souhlasu s každou jednotlivou operací zpracování osobních údajů. To dále objasňuje recitál č. 32: „*Souhlas by se měl vztahovat na veškeré činnosti zpracování prováděné pro stejný účel nebo stejné účely. Jestliže má zpracování několik účelů, měl by být souhlas udělen pro všechny.*“¹¹⁵ Pokud by zaměstnavatel požadoval po zaměstnanci souhlas se zpracováním osobních údajů pro uveřejnění fotografie zaměstnance na intranetu a zároveň pro potřeby natáčení filmu v prostorech pracoviště, požadavek granularity splněn nebude a takový souhlas nebude platný, přestože by jinak souhlas udělený samostatně pro oba tyto účely platný být mohl.

Nakonec musí být správce schopen prokázat, že odmítnutí nebo odvolání souhlasu nemůže a nemohlo způsobit subjektu údajů újmu (zastašování, nátlak, náklady nebo jiné negativní důsledky). Jen při kumulativním splnění těchto čtyř podmínek půjde skutečně o svobodný souhlas.

Požadavek na **konkrétnost** souhlasu úzce souvisí s požadavkem granularity, zásadou transparentnosti a se zásadou účelového omezení.

Jak již bylo vysvětleno v kapitole 3.2. této práce, zásada účelového omezení požaduje, aby v okamžiku shromažďování osobních údajů byly stanoveny účely zpracování, které musí být výslovně vyjádřené, určité a legitimní. Stanovení účelu musí logicky předcházet žádosti o souhlas se zpracováním údajů, aby mohl subjekt údajů udělit konkrétní souhlas pro konkrétní účel. Pokud

¹¹² Stanovisko WP29 č. 15/2011 k definici souhlasu, ze dne 13. července 2011, s. 14.

¹¹³ Pokyny EDPB č. 05/2020 k souhlasu podle nařízení 2016/679 verze 1.1, přijato dne 4. května 2020, s. 9.

¹¹⁴ Tamtéž, s. 10-11.

¹¹⁵ Tamtéž, s. 12-13.

následně bude chtít správce tyto údaje zpracovávat pro jiný účel, bude si muset vyžádat nový souhlas od subjektu údajů.¹¹⁶

Subjekt údajů musí být schopen vyjádřit souhlas s každou jednotlivou operací zpracování osobních údajů. To správce zajistí tak, že stanoví dostatečně konkrétní účely zpracování a nebude vyžadovat pouze jeden souhlas ke všem účelům najednou.

Aby subjekt údajů mohl udělit konkrétní souhlas, měl by od správce s každou žádostí o souhlas podat informace o možných důsledcích zpracování. To je ostatně další podmínkou souhlasu.¹¹⁷

Na základě zásady transparentnosti musí správce subjektu údajů podat informace o zpracování jeho osobních údajů a poučit jej o právech, které mu dle právní úpravy ochrany osobních údajů náleží. Aby správce dodržel zákonnost zpracování, musí dbát o to, aby byl i souhlas subjektu údajů **informovaný**.

Minimálními požadavky informovaného souhlasu jsou:¹¹⁸

- totožnost správce
- účel každé operace zpracování, pro kterou je souhlas požadován
- které údaje budou shromažďovány a používány
- poučení o právu odvolat souhlas
- případné informace o využití údajů v souladu s automatizovaným individuálním rozhodováním, včetně profilování dle čl. 22 odst. 2 písm. c) Obecného nařízení
- popř. i poučení o možných rizicích, která pro něj v důsledku absence rozhodnutí o odpovídající ochraně a vhodných záruk (čl. 46 Obecného nařízení) vyplývají v případě předání osobních údajů do třetích zemí

Jelikož Obecné nařízení neklade žádné podmínky na formu poskytnutých informací, je možné subjekt informovat ústně, písemně, hlasovou zprávou, videozprávou nebo i jiným způsobem. Správce nicméně musí dbát na to, aby byla žádost o souhlas podána srozumitelně pro průměrnou osobu, popř. pro cílovou skupinu subjektů údajů. Toho docílí odlišením souhlasu od jiných záležitostí, užitím jednoduchých jazykových prostředků a co nejstručnější, avšak přesnou formulací žádosti. Čl. 7 odst. 2 Obecného nařízení přitom tyto podmínky vyzdvihuje u písemných prohlášení o souhlasu, která se týkají rovněž jiných skutečností. Pokud je žádost o souhlas částí obsahu smlouvy, která zahrnuje řadu dalších aspektů, které nesouvisí s udělením souhlasu, je

¹¹⁶ Tamtéž, s. 15.

¹¹⁷ Tamtéž.

¹¹⁸ Tamtéž, s. 15-16.

potřeba žádost o souhlas zřetelně odlišit, nebo nejlépe žádost vtělit do samostatného dokumentu. Recitál č. 32 Obecného nařízení pak vysvětluje, že v případech žádosti o souhlas v elektronické podobě musí být žádost taktéž oddělená od zbytku obsahu a nemůže být pouhým odstavcem v rámci podmínek užívání.¹¹⁹

Jednoznačný projev vůle znamená, že je souhlas udělen prohlášením či jiným zjevným potvrzením. To vylučuje možnost udělení souhlasu konkludentně (mlčením, nečinností, předem zaškrtnutými políčky etc.).¹²⁰ Jednoduše řečeno musí být zjevné, že subjekt údajů skutečně souhlasil s konkrétním zpracováním. Jedná se o tzv. souhlas *opt-in*, což je změna oproti Směrnici, která užívala souhlas *opt-out* a v určitých situacích dovolovala udělit souhlas i konkludentně.¹²¹

Výjimkou jsou požadavky na výslovný souhlas u zvláštních kategorií údajů dle čl. 9 odst. 2 písm. a), u předávání osobních údajů do třetí země nebo mezinárodním organizacím dle čl. 41 odst. 1 písm. a) nebo u rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, včetně profilování, které má pro subjekt údajů právní účinky nebo se ho obdobným způsobem významně dotýká, dle čl. 22 odst. 2 písm. c) Obecného nařízení. V takovém případě musí subjekt údajů podat souhlas písemně nebo i ústně. Prokázat, že byl ústní souhlas udělen, je však složité, tudíž lze doporučit spíše písemné vyjádření souhlasu, a to nejen v případech, kdy Obecné nařízení vyžaduje výslovný souhlas, ale obecně ve všech případech. Případně by měl správce ústní souhlas nějakým způsobem zdokumentovat, aby dostal své povinnosti¹²² být schopen prokázat, že subjekt údajů souhlas udělil.¹²³

V dnešní době je velice časté vyjadřování souhlasu formou zaškrtnutí políčka na obrazovce telefonu či za využití různých pohybů chytrými telefony. Vzhledem k množství žádostí o souhlas ve formě vyskakovacích oken, které jsou na subjekty údajů stále častěji chrleny, klesá pravděpodobnost, že si subjekty informace v žádosti skutečně přečtou.¹²⁴ To je samozřejmě nežádoucí, avšak lepší řešení aktuálně neexistuje.

V oblasti internetu je zaběhnutý tzv. způsob *double opt-in*, tedy dva kroky *opt-in* navázané na sebe. Subjekt je nejdříve žádán o udělení souhlasu na webové stránce. Po zadání kontaktních informací obdrží e-mail s žádostí o potvrzení souhlasu. Jakmile klikne na hypertextový odkaz

¹¹⁹ Tamtéž, s. 16-17

¹²⁰ Srov. recitál č. 32 Obecného nařízení.

¹²¹ POKORNÁ, Andrea In: 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 EDPB: zákon o zpracování osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 74-75. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

¹²² Srov. čl. 7 odst. 1 Obecného nařízení.

¹²³ Stanovisko WP29 č. 15/2011 *k definici souhlasu*, ze dne 13. července 2011, s. 25.

¹²⁴ Pokyny EDPB č. 05/2020 *k souhlasu podle nařízení 2016/679 verze 1.1*, přijato dne 4. května 2020, s. 20.

v daném e-mailu, jeho údaje začnou být zpracovávány.¹²⁵ Obecné nařízení sice takové požadavky na vyjádření souhlasu neklade, ale pro odstranění vší pochybnosti je tento postup vítaný.¹²⁶ Správce navíc získá větší jistotu, že souhlas byl skutečně poskytnut subjektem údajů, a ne jinou osobou. To má relevantní význam také v případě, že je vyžadován souhlas od dítěte (nejen) v souvislosti se službami informační společnosti dle čl. 8 Obecného nařízení.¹²⁷

Pokud byl souhlas udělen již za účinnosti Směrnice (resp. ZOOÚ), není dle recitálu č. 171 Obecného nařízení potřeba, aby subjekt údajů udělil souhlas nový, pokud je způsob udělení daného souhlasu v souladu s podmínkami Obecného nařízení. To je reflektováno přechodnými ustanoveními ZZOU.¹²⁸

Jako další příklad využití souhlasu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel bude mít zájem o zařazení neúspěšného uchazeče o zaměstnání do databáze, aby jej mohl kontaktovat např. z důvodu, že se původně vybraný uchazeč na pracovní pozici neosvědčil¹²⁹, nebo situaci, kdy bývalý zaměstnanec udělí souhlas se zpracováním osobních údajů za účelem pořádání budoucích setkání bývalých zaměstnanců společnosti atp.¹³⁰

¹²⁵ VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. *The EU general data protection regulation (GDPR): a practical guide*. Cham: Springer, [2017], s. 93. ISBN 978-331-9579-580.

¹²⁶ CHURCHMAN, Hannah. Double opt-in: the GDPR myth. *LinkedIn* [online]. 2018 [cit. 2021-7-14]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/pulse/double-opt-in-gdpr-myth-hannah-churchman>.

¹²⁷ § 7 ZZOU stanovuje věkovou hranici pro udělení souhlasu dle čl. 8 odst. 1 *in fine* Obecného nařízení na 15 let. Vždy je však třeba hledět na rozumovou a mravní vyspělost dítěte.

¹²⁸ Srov. § 66 odst. 7 ZZOU.

¹²⁹ Blíže rozhodnutí předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 3. října 2008, č. j. SKO-0629/07, které bylo následně potvrzeno rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 16. října 2012, č. j. 6Ca 378/2008-37.

¹³⁰ ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 144-145. ISBN 978-80-7502-373-5.

5 WHISTLEBLOWING A OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

V závěrečné části této práce je třeba vysvětlit, jakým způsobem se aplikuje výše uvedená teorie ochrany osobních údajů na konkrétní praktické problémy v rámci pracovněprávních vztahů. Oznamování protiprávních jednání neboli whistleblowing se jeví jako velice aktuální a vhodná oblast pro tuto demonstraci. Již 1. února 2006 se k němu v souvislosti s ochranou osobních údajů vyjádřila WP29 ve svém stanovisku č. 1/2006 K problematice užívání právních předpisů EU o ochraně údajů na vnitřní postupy oznamování podezření z protiprávního jednání (whistleblowing) v oblasti účetnictví, vnitřních účetních kontrol, záležitostí auditu, boje proti úplatkářství a trestné činnosti v bankovním a finančním sektoru.¹³¹ Toto stanovisko má sice omezený předmět úpravy jen na některé konkrétní oblasti, avšak přiznává, že vnitřní postupy oznamování protiprávních jednání společnosti běžně přijímají i v jiných sektorech v rámci systémů *corporate governance*, tedy řádné správy a řízení společností. Oznamování protiprávních jednání má sloužit jako jakýsi doplněk k obvyklým informačním a sdělovacím kanálům ve formě zástupců zaměstnanců, kontroly kvality nebo interních auditorů.

Aby byla řádně zajištěna ochrana oznamovatelů a jejich osobních údajů, tak je ovšem nutné whistleblowing legislativně upravit. To platí zejména pro oblast pracovního práva, jelikož zaměstnanci jsou vůči zaměstnavatelům ve slabším, resp. podřízeném postavení a jejich vůle oznámit protiprávní jednání může být do značné míry omezena obavou z možných odvetných opatření ze strany zaměstnavatele.

Ve věcech státní služby nalezneme základ pro předmětnou úpravu v § 205 písm. d) zákona o státní službě, na jehož základě bylo vydáno nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Nařízením se ale neprovádí žádné ustanovení zákona o státní službě a zmínka v § 205 písm. d) ZSS není sama o sobě postačující. To znamená, že konkrétní pravidla pro ochranu oznamovatelů uvedená v tomto paragrafu (právo oznamovatele na utajení totožnosti, anonymní oznamování, informování o průběhu a výsledcích šetření oznámení oznamovatele a lhůt k prošetření atd.) mohou sloužit k zavedení určitých technickoorganizačních opatření, nikoli však k zavedení dodatečných pravidel nad rozsah samotného znění tohoto ustanovení. Z tohoto důvodu lze minimálně na zveřejňování osobních údajů prošetřovatele na internetových stránkách služebního úřadu dle § 2 odst. 2 předmětného nařízení hledět jako na protiústavní. Jedná se o zpracování

¹³¹ V originále: *Opinion 1/2006 on the application of EU data protection rules to internal whistleblowing schemes in the fields of accounting, internal accounting controls, auditing matters, fight against bribery, banking and financial crime.*

osobních údajů dle Obecného nařízení a každé takové zpracování je zásahem do osobnosti subjektu údajů (prošetřovatele), a proto je s ohledem na čl. 2 a 4 LZPS potřeba, aby pro něj existoval zákonný podklad. Ustanovení § 205 písm. d) ZSS však takové zveřejňování osobních údajů prošetřovatele nepředpokládá.¹³²

Pro nestátní zaměstnance úprava zcela chybí. To by mělo být napraveno, pokud dojde k přijetí aktuálního návrhu zákona o ochraně oznamovatelů¹³³ (dále jen „NZOO“), který transponuje směrnici Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie (dále jen „SOO“). Vzhledem k politické situaci v České republice stále nedošlo k přijetí zákona a lhůta k transpozici SOO uplynula 17. prosince 2021, čímž SOO získala tzv. přímý účinek, který dopadá pouze na subjekty veřejného práva. To zároveň znamená, že jednotlivci získali možnost domáhat se svých subjektivních práv, která jim dle SOO náleží, vůči těmto subjektům, resp. státu.

5.1 Aktuální možnosti zavedení oznamovacího systému

Jak již bylo uvedeno, v současné situaci mají zaměstnavatelé možnost zavést interní oznamovací kanály z vlastní iniciativy. To však s sebou přináší celou řadu otázek z hlediska ochrany osobních údajů. Jaké budou právní tituly pro zpracování osobních údajů? Jakým způsobem se uplatní základní zásady zpracování osobních údajů? Bude třeba provést posouzení vlivu na ochranu osobních údajů? Odpovědi nejen na tyto otázky nalezneme právě ve stanovisku WP29 č. 1/2006, které se zabývalo ochranou osobních údajů dle Směrnice. Přestože se Sbor k tomuto stanovisku nikterak nevyjádřil, je dle názoru autora této práce jeho obsah relevantní i dnes.

Pro splnění zásady zákonnosti je třeba, aby byly osobní údaje zpracovány zákonným způsobem – tedy na základě platného právního titulu pro zpracování osobních údajů. Za současného stavu může být zavedení systému oznamování potřebné pro splnění právní povinnosti či ochranu oprávněného zájmu správce (či třetí strany).¹³⁴

Pro využití titulu plnění právní povinnosti dle čl. 6 odst. 1 písm. c) ve spojení s čl. 6 odst. 3 Obecného nařízení je nutné, aby byl základ pro zpracování stanoven právem Unie nebo právem

¹³² MORÁVEK, Jakub. § 205 Zmocňovací ustanovení. In: PICHRT, Jan aj. *Zákon o státní službě: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-1-5]. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

¹³³ Sněmovní tisk 1150/0. [cit. 2021-6-3]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNBR3DRSYB>

¹³⁴ Blíže viz kapitola 4.

členského státu, resp. aby dle § 5 písm. a) ZZOÚ bylo takové zpracování nezbytné pro splnění povinnosti uložené právním předpisem.

Pro ostatní případy bude potřeba využít kombinaci souhlasu subjektu údajů a oprávněného zájmu správce (zaměstnavatele) jako důvodů zpracování.

Ve vztahu k oznamovatelům poslouží jako právní titul zpracování osobních údajů jejich souhlas dle čl. 6 odst. 1 písm. a) Obecného nařízení, jelikož oznamovatelé činí oznámení na základě vlastního rozhodnutí, čímž vyjadřují souhlas se zpracováním jejich osobních údajů.

U osob, vůči kterým oznámení směřuje (resp. jsou v oznámení uvedeny), lze zpracování opřít o oprávněný zájem správce. Je však třeba zdůraznit, že takový zájem nesmí převážet zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů, zejména nesmí být v rozporu s ústavně zaručeným právem oznamovaného na ochranu jeho soukromého a osobního života. Bude tedy muset obstát v balančním testu, kde zaměstnavatel vyhodnotí potenciální újmu na straně zaměstnanců (popř. i jiných osob, které budou uvedeny v oznámení), zohlední způsob zpracování osobních údajů, zváží míru očekávání takového zpracování na straně všech subjektů údajů, porovná možné dopady na subjekty údajů s výhodami, které mu zpracování osobních údajů přinese, atd.¹³⁵ Zejména bude potřebné omezit rozsah protiprávních jednání, která lze oznamovat, přesně vymežit skupiny osob, které mohou činit oznámení, a osob, na které může být oznamováno, a dbát na dodržování lhůt pro uchování údajů.¹³⁶

Recitál č. 47 Obecného nařízení výslovně uvádí zpracování osobních údajů nezbytně nutné pro účely zamezení podvodům jako jeden z příkladů oprávněného zájmu správce na zpracování osobních údajů. Tím spíše bude oprávněným zájmem zpracování osobních údajů pro účely zamezení protiprávních jednání. Pokud bude interní oznamovací systém vytvořen správně a vezme v potaz zejména slabší postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, pak jistě v balančním testu obstojí. Ve světle zásady odpovědnosti dle čl. 5 odst. 2 Obecného nařízení bude vhodné vyhotovit tento balanční test ve fyzické formě, aby byl zaměstnavatel schopen jeho provedení a kvalitu prokázat pro případ kontroly ÚOOÚ. V souvislosti s využitím oprávněného zájmu jako titulu pro zpracování osobních údajů bude zaměstnavatel muset počítat i s právem subjektu údajů na vznesení námitky proti zpracování osobních údajů, které se ho týkají.¹³⁷ Zaměstnavatel musí dle čl. 21 odst. 4 Obecného nařízení oznamovatele informovat o možnosti tuto námitku podat, a to nejpozději při první komunikaci s ním. Ideální tedy bude oznamovatele informovat ihned po obdržení oznámení (pokud se nebude jednat o anonymní oznámení). Zároveň lze doporučit, aby

¹³⁵ Blíže viz podkapitola 4.3.

¹³⁶ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. Whistleblowing. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2009(7-8), str. 19-25.

¹³⁷ Srov. čl. 6 odst. 1 písm. f) a čl. 21 odst. 1 Obecného nařízení.

tyto informace zaměstnavatel uvedl ve vnitropodnikové směrnici, kterou bude systém whistleblowingu zavádět, a řádně své zaměstnance s touto směrnicí seznámil.

Dále je třeba určit, zda je nutné provést posouzení vlivu na ochranu osobních údajů (tzv. *data protection impact assessment*), které stanovuje čl. 35 odst. 1 Obecného nařízení: „*Pokud je pravděpodobné, že určitý druh zpracování, zejména při využití nových technologií, bude mít s přihlédnutím k povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob, provede správce před zpracováním posouzení vlivu zamýšlených operací zpracování na ochranu osobních údajů. Pro soubor podobných operací zpracování, které představují podobné riziko, může stačit jedno posouzení.*“ Odst. 3 tohoto článku pak uvádí demonstrativní výčet případů, pro které je vždy nutné posouzení vlivu na ochranu osobních údajů provést.¹³⁸ Zavedení oznamovacího systému však nelze podřadit pod žádný z příkladů zde uvedených. Abychom mohli určit, zda je potřeba provést posouzení vlivu na ochranu osobních údajů, musíme se tedy podívat na výše uvedenou definici. Posouzení je nutné provést ve všech případech, kdy je pravděpodobné, že zamýšlený druh zpracování bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob. Jako vodítka zde pro správce slouží zejména povaha, rozsah, kontext a účel zpracování, a to s přihlédnutím k novým technologiím. To znamená, že zaměstnavatel musí zvážit, které osobní údaje budou zpracovávány a v jakém množství, zda budou postačující k dosažení účelu zpracování a zda tento účel legitimizuje zpracování, přičemž musí mít na paměti slabší postavení zaměstnanců jako subjektů údajů. Chceme-li posoudit, zda u zamýšleného zpracování existuje „vysoké riziko“, musíme zvážit jak pravděpodobnost, tak závažnost jakékoliv potenciální újmy jednotlivcům. Riziko logicky znamená více než jen vzdálenou šanci na způsobení újmy. „Vysoké riziko“ je vyšším stupněm rizika buď proto, že je poškození pravděpodobnější, nebo protože je potenciální újma závažnější, nebo je to kombinace obou.

Pokyny WP29 pro posouzení vlivu na ochranu údajů¹³⁹ uvádějí celkem devět kritérií, které je nutné zvážit pro zjištění, zda je správce povinen provést posouzení vlivu na ochranu osobních údajů:

1. Dochází k hodnocení nebo bodování, včetně profilování a předpovídání.

¹³⁸ To ovšem neznamená, že tyto typy zpracování jsou vždy vysoce riziková nebo vždy pravděpodobně způsobí škodu. Pouze u nich existuje vyšší pravděpodobnost, že budou vysoce riziková, a proto je u nich výslovně vyžadováno posouzení vlivu na ochranu osobních údajů.

¹³⁹ Pokyny WP29 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 aktualizovaném znění přijatém dne 4. října 2017.

2. Dochází k automatizovanému rozhodování, které má právní nebo podobně závažný dopad.
3. Dochází k systematickému monitorování.
4. Dochází ke zpracování citlivých údajů nebo údajů vysoce osobní povahy.
5. Dochází ke zpracování údajů v rozsáhlém měřítku.
6. Dochází k přiřazování nebo slučování datových souborů.
7. Jsou zpracovávány údaje týkající se zranitelných subjektů údajů.
8. Dochází k použití nebo využití nových technologických nebo organizačních řešení.
9. Dochází ke zpracování, jejichž cílem je zabránit subjektům údajů v uplatňování jejich práv nebo v používání určité služby či smlouvy.

Zavedení vnitřního oznamovacího systému a následné zpracování osobních údajů oznamovatelů (zaměstnanců) lze podřadit pod kategorii zpracování údajů týkajících se zranitelných subjektů údajů. V pokynech je totiž výslovně uvedeno, že do kategorie zranitelných subjektů údajů spadají i zaměstnanci. Žádné další kategorie se pro tento případ nejeví jako relevantní. Dále je specifikováno, že čím více kritérií zpracování splňuje, tím větší bude pravděpodobnost existence vysokého rizika pro práva a svobody subjektů údajů. Není však vyloučeno, že posouzení vlivu na ochranu osobních údajů může být nutné i v případech, kdy zamýšlené zpracování splňuje jen jedno z uvedených kritérií. Z toho vyplývá, že posouzení vlivu na ochranu osobních údajů lze pro případ zavedení interního systému whistleblowingu doporučit.

Dalším vodítkem pro zjištění, zda je nutné posouzení vlivu na ochranu osobních údajů provést, je dokument s názvem Seznam druhů operací zpracování (ne)podléhajících požadavku na posouzení vlivu na ochranu osobních údajů zveřejněný ÚOOÚ na základě čl. 35 odst. 4 a čl. 35 odst. 5 Obecného nařízení.¹⁴⁰ ÚOOÚ zde definuje celkem 10 kritérií zpracování a u každého z nich uvádí 3 stupně rizikovosti. Zpracování osobních údajů whistleblowerů lze podřadit pod několik kategorií, přičemž nejméně v jedné (údaje vysoce osobní povahy) dosahuje takové zpracování kritických hodnot rizikovosti.

Vzhledem k výše uvedenému lze konstatovat, že je na místě provést posouzení vlivu na ochranu osobních údajů, jehož obsahem bude dle čl. 35 odst. 7 Obecného nařízení alespoň:

¹⁴⁰ Úřad pro ochranu osobních údajů: *Seznam druhů operací zpracování (ne)podléhajících požadavku na posouzení vlivu na ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2021-11-8]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=38940.

- a) systematický popis zamýšlených operací zpracování, účely zpracování a uvedení oprávněného zájmu správce (jako oprávněný zájem zaměstnavatel uvede ochranu vlastního majetku, ochranu zdraví zaměstnanců a obecně předcházení a odhalování protiprávních jednání. Účelem zpracování je realizace interního systému oznamování protiprávních jednání);
- b) vyhodnocení nezbytnosti a přiměřenosti operací vzhledem k účelu (zpracování osobních údajů whistleblowerů a osob uvedených v oznámení je důsledkem samotného oznámení a bez takového zpracování není možné účelu dosáhnout);
- c) vyhodnocení rizik pro práva a svobody whistleblowerů a osob uvedených v oznámení;
- d) plánovaná opatření k řešení těchto rizik, záruky, bezpečnostní opatření a mechanismy k zajištění ochrany osobních údajů (zejména určení pověřené osoby a její mlčenlivost a zabezpečení osobních údajů).

Taktéž lze doporučit, aby si zaměstnavatel k zamýšlenému zavedení systému whistleblowingu vyžádal stanovisko zástupce zaměstnanců a aby po zavedení systému prováděl přezkum souladu s posouzením vlivu na ochranu osobních údajů.¹⁴¹

¹⁴¹ Srov. čl. 35 odst. 9 a čl. 35 odst. 11 Obecného nařízení.

5.1.1 Uplatnění zásad zpracování osobních údajů

Výše již byla popsána aplikace zásady zákonnosti. Pro správné zavedení oznamovacího systému je ale nezbytné stanovit, jakým způsobem se na něj uplatní i ostatní zásady ochrany osobních údajů.

Aplikace zásady korektnosti byla taktéž částečně nastíněna výše. Aby zaměstnavatel dostal této zásadě a zásadě integrity a důvěrnosti, musí osobní údaje zpracovávat způsobem, který oznamovatel (zaměstnanec) může očekávat, a zároveň nesmí mít takové zpracování neodůvodněné negativní dopady na oznamovatele. Taktéž musí zajistit náležité zabezpečení osobních údajů pomocí vhodných technických a organizačních opatření. To zajistí především tím, že své zaměstnance řádně seznámí s interním systémem oznamování, kde zaměstnancům zaručí ochranu před odvetnými opatřeními a pověří příslušnou osobu (nebo osoby), které budou oznámení podávána a která bude dodržovat mlčenlivost ohledně identity (osobních údajů) oznamovatelů. Skrze tuto osobu zaměstnavatel oznamovatele informuje o zpracování jeho osobních údajů a poučí ho o právech, které mu dle právní úpravy osobních údajů náleží, čímž vyhoví zásadě transparentnosti. Stejně tak je nutné informovat oznamovatele o tom, že může dojít ke sdělení jejich totožnosti příslušným osobám činným v dalším vyšetřování nebo v následném soudním řízení zahájeném na základě výsledku vyšetřování provedeného na základě postupu oznamování.¹⁴² Zaměstnavatel se taktéž může rozhodnout, že pro správu systému whistleblowingu využije externího poskytovatele. Tento poskytovatel bude muset dodržovat všechny zásady ochrany osobních údajů a uzavře se zaměstnavatelem smlouvu, ve které se k tomu zaváže. Zvláště musí dodržovat mlčenlivost, dodržovat lhůty pro zpracování údajů a sdělovat zpracované informace jen osobám, které k tomu zaměstnavatel pověřil.¹⁴³

Účel zpracování osobních údajů si zaměstnavatel může stanovit dle svého uvážení širší nebo užší. Obecně lze říct, že účelem bude realizace interního systému whistleblowingu, resp. řádná správa a řízení společnosti. Konkrétněji sem může spadat ochrana majetku zaměstnavatele, ochrana zdraví zaměstnanců, předcházení a odhalování protiprávních jednání atd. Účel však musí být stanoven co možná nejpřesněji, aby bylo vyhověno zásadě účelového omezení. Nakonec je třeba dodat, že vzhledem ke smyslu a podstatě whistleblowingu je logicky nepřijatelné využívat zpracované údaje pro jiné účely (pokud se nejedná o právní povinnost).

¹⁴² Stanovisko WP29 č. 1/2006 k problematice užívání právních předpisů EU o ochraně údajů na vnitřní postupy oznamování podezření z protiprávního jednání (whistleblowing) v oblasti účetnictví, vnitřních účetních kontrol, záležitostí auditu, boje proti úplatkářství a trestné činnosti v bankovním a finančním sektoru, ze dne 1. února 2006, s. 11.

¹⁴³ Tamtéž, s. 16.

Zaměstnavatel si může sestavit systém oznamování dle svého uvážení. To znamená, že může stanovit konkrétní formu, kterou musí jednotlivá oznámení splňovat, aby se jimi zaměstnavatel zabýval. WP29 doporučuje zvážit omezení počtu osob, které budou moci oznamovat protiprávní jednání skrze interní systém oznamování.¹⁴⁴ Např. by tedy zaměstnavatel mohl určit, že jsou k oznámení oprávněni jen někteří zaměstnanci. Dále WP29 navrhuje, aby zaměstnavatel posoudil, zda by bylo vhodné omezit počet osob, o nichž lze oznámení prostřednictvím interního systému oznamování podávat, a to zejména s ohledem na závažnost údajných protiprávních jednání, a aby zvážil, zda bude přijímat i anonymní oznámení. Anonymní oznámení totiž mají celou řadu nevýhod. Anonymní oznámení nemusí v každém případě eliminovat možnost odhadnout, kdo oznámení podal, následující vyšetřování je obtížnější, nelze efektivně zajistit ochranu oznamovatele a anonymní oznámení mohou být podávána ve zlém úmyslu, což může vést k vytvoření negativního prostředí uvnitř společnosti, kde se zaměstnanci budou obávat anonymních oznámení týkajících se jejich osoby. Jako vhodný mechanismus vyrovnávající tyto nevýhody by mohlo být přezkoumávání anonymních oznámení, jehož výsledkem bude posouzení, zda je možné oznámení přijmout či nikoliv. Taktéž je na místě zvážit, zda by se takováto oznámení neměla zpracovávat rychleji. Obecně však lze doporučit, aby zaměstnavatel anonymní oznámení vůbec nepřijímal.¹⁴⁵ V duchu zásady minimalizace údajů je zároveň nutné, aby u všech oznámení byly zpracovány pouze ty údaje, které jsou nutné pro dosažení účelu. Zpravidla bude nutné zpracovat pouze jméno a příjmení oznamovatele (a osob uvedených v oznámení) a zbylé osobní údaje mohou být skartovány. Zaměstnavatel však nemůže dosáhnout účelu zpracování, pokud oznámení neuschová po nezbytně nutnou dobu, a tak je skartace vyloučena. Pro případ, že oznamovatel v oznámení uvede i další osobní údaje nepotřebné pro dosažení účelu systému oznamování, lze doporučit, aby zaměstnavatel tyto údaje anonymizoval.

Osobní údaje zpracovávané na základě systému oznamování by měly být vymazány nejpozději do dvou měsíců od ukončení vyšetřování skutečností uvedených v oznámení. To neplatí pro případy, ve kterých dojde k zahájení soudního nebo disciplinárního řízení proti obviněnému či oznamovateli, který oznámil nepravdivé skutečnosti nebo se dopustil trestného činu pomluvy, jelikož v těchto případech musí být osobní údaje uchovány alespoň po dobu vedení těchto řízení včetně lhůt pro podání opravných prostředků. U neopodstatněných oznámení je pak potřeba provést výmaz souvisejících osobních údajů bezodkladně.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Tamtéž, s.10.

¹⁴⁵ Tamtéž, s. 10-12.

¹⁴⁶ Tamtéž, s. 13.

5.2 Směrnice o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, a návrh zákona o ochraně oznamovatelů

Zejména zaměstnanci bývají prvními osobami, které se dozví o ohrožení nebo porušení práva (veřejného zájmu) v souvislosti s prací. Oznámením takovýchto porušení přispívají k jejich odhalování, předcházení a zajišťování blaha společnosti. Kvůli jejich slabému postavení a strachu z případných odvetných opatření ze strany zaměstnavatele však často žádné oznámení nepodají. Ochrana oznamovatelů je navíc mezi členskými státy značně roztráštěná. Z těchto důvodů byla přijata SOO, která stanovuje minimální normy ochrany oznamovatelů porušení práva Evropské unie a způsoby ohlašování porušení. SOO zaměřuje svoji věcnou působnost na několik vyjmenovaných oblastí a v čl. 2 odst. 1 je dělí na tři skupiny.

V první řadě uvádí zadávání veřejných zakázek; finanční služby, produkty a trhy a předcházení praní peněz a financování terorismu; bezpečnost a soulad výrobků s předpisy; bezpečnost dopravy; ochranu životního prostředí; radiační ochranu a jadernou bezpečnost; bezpečnost potravin a krmiv, zdraví a dobré životní podmínky zvířat; veřejné zdraví; ochranu spotřebitele a jako desátý bod pak ochranu soukromí a osobních údajů a bezpečnost sítí a informačních systémů.

Do druhé skupiny patří porušení ohrožující finanční zájmy Unie podle čl. 325 SFEU blíže upřesněná v příslušných opatřeních Unie.

Poslední oblastí jsou porušení, která se týkají vnitřního trhu podle čl. 26 odst. 2 SFEU, včetně porušení unijních pravidel hospodářské soutěže a státní podpory, jakož i porušení týkající se vnitřního trhu v souvislosti s jednáními, která porušují pravidla týkající se daně z příjmu právnických osob, nebo s mechanismy, jejichž účelem je získání daňové výhody, která maří předmět nebo účel příslušného práva v oblasti daně z příjmu právnických osob.

Nadto čl. 2 odst. 2 SOO povoluje členským státům, aby rozšířily ochranu i na oblasti nebo jednání, jež neupravuje odst. 1. Toho využívá NZOO, když ve svém § 2 odst. 1 uvádí: *„Oznámením se pro účely tohoto zákona rozumí oznámení fyzické osoby obsahující informace o možném protiprávním jednání, která má znaky trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpis nebo předpis Evropské unie upravující oblasti podle odstavce 2, o jehož spáchání se oznamovatel dozvěděl v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností.“* NZOO tedy poskytuje ochranu nad věcnou působnost SOO i oznámením fyzických osob obsahujících informace o možném protiprávním jednání, které má znaky jakéhokoliv trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpis, pokud se o jeho spáchání oznamovatel dozvěděl v souvislosti se zaměstnáním, službou, samostatnou výdělečnou činností, výkonem práv

spojených s účastí v právnické osobě, výkonem funkce člena orgánu právnické osoby, který je do funkce volen, jmenován či jinak povolán, správou svěřenského fondu, dobrovolnickou činností, odbornou praxí, stáží nebo výkonem práv a povinností vyplývajících ze smlouvy, jejímž předmětem je poskytování dodávek, služeb, stavebních prací nebo jiného obdobného plnění. Ochrana je poskytována o uchazečům o práci či jinou obdobnou činnost.¹⁴⁷ Takto obsáhlé rozšíření věcné působnosti je však dle autora této práce naprosto neracionální, a to z několika důvodů.

Jednak rozšíření působnosti na všechny trestné činy, přestupky a porušení právních předpisů nesleduje smysl SOO, kterým je ochrana osob podávajících oznámení o protiprávním jednání, které se z důvodu jejich slabšího postavení obávají odvetných opatření. SOO tedy poskytuje ochranu před odvetnými opatřeními a zároveň tvoří prostředí, ve kterém se oznamovatelé nebojí oznámení podat. Dle úpravy NZOO si ale můžeme představit například situaci, kdy se jeden zaměstnanec v pracovním kolektivu dozví, že jeho spolupracovník je obětí domácího násilí. Běžně by takovou informaci předal policii nebo státnímu zástupci, nebo by mohl alespoň promluvit se svým kolegou. Jelikož se jedná o informace o možném protiprávním jednání, které má znaky trestného činu¹⁴⁸, a onen zaměstnanec se o takovém jednání dozvěděl v souvislosti s prací, bude moci tuto informaci oznámit prostřednictvím interního či externího kanálu whistleblowingu a bude požívat ochrany dle NZOO, přestože se nejedná o informaci, jejíž oznámení by mělo u zaměstnavatele (či jiné osoby v obdobném postavení) vyvolat reakci ve formě odvetných opatření vůči oznamovateli. Jde tedy o případ, kdy oznamovatel není ve slabším postavení a neobává se odvetných opatření, ale přesto může využít systému whistleblowingu a jeho ochranných ustanovení.¹⁴⁹

SOO reguluje pouze některé oblasti a ve svých recitálech vysvětluje, proč je třeba poskytovat oznamovatelům ochranu právě v těchto oblastech.¹⁵⁰ NZOO ale nikde neobjasňuje, proč je jeho věcná působnost stanovena tak široce. Odpověď nenalezneme ani v důvodové zprávě k zákonu.

5.2.1 Vnitřní oznamovací systém a ochrana osobních údajů

NZOO zavádí povinnost zavést vnitřní oznamovací systém všem povinným subjektům, kterými jsou zaměstnavatelé, kteří v uplynulém kalendářním čtvrtletí zaměstnávali v průměru nejméně 25 zaměstnanců; veřejní zadavatelé dle zákona o zadávání veřejných zakázek, s výjimkou

¹⁴⁷ § 2 odst. 3 a 4 NZOO stanovují osobní působnost dle příkladu SOO.

¹⁴⁸ Týrání osoby žijící ve společném obydlí dle § 199 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

¹⁴⁹ Dokonce se této ochrany dle § 6 NZOO nemůže ani vzdát.

¹⁵⁰ Zejména recitály č. 5-18.

obcí s méně než 5000 obyvateli (což neplatí pro obce s rozšířenou působností); některé orgány veřejné moci a osoby v určitých oblastech; osoby oprávněné poskytovat nebo zprostředkovávat spotřebitelský úvěr podle zákona upravujícího spotřebitelský úvěr; zaměstnavatel, který je osobou dle § 135 odst. 1 písm. i), p), s), v), y), za) a zd) zákona o podnikání na kapitálovém trhu nebo osobou podle § 534 písm. a) až d) zákona o činnosti investičních společností a investičních fondů nebo ústřední protistranou nebo registrem obchodních údajů podle přímo použitelného předpisu Evropské unie upravujícího OTC deriváty, ústřední protistrany a registry osobních údajů nebo pojišťovnou nebo zajišťovnou nebo osobou oprávněnou ke zprostředkování pojištění nebo zajištění podle zákona upravujícího distribuci pojištění a zajištění.¹⁵¹ Jsou zde tedy reflektovány povinnosti uložené čl. 8 SOO a využity odchylky nabízené v čl. 8 odst. 9 SOO.

Při zpracovávání údajů skrze vnitřní oznamovací kanál dle právní úpravy whistleblowingu je třeba zvážit, kdy a jakým způsobem se uplatní ochrana osobních údajů. Oznamovatel má možnost podat oznámení svým jménem nebo dokonce podat oznámení anonymně. Aby se jednalo o osobní údaje, musí se jednat o informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě. V případě anonymního oznámení tedy nebude docházet ke zpracování osobních údajů oznamovatele a povinný subjekt (příjemce oznámení) nebude správcem osobních údajů oznamovatele, jelikož jeho osobní údaje neobdržel.

Je nutno podotknout, že i anonymní oznámení však může obsahovat osobní údaje osob odlišných od oznamovatele. Zpravidla zde budou uvedena jejich jména nebo údaje, dle kterých je možno takové osoby identifikovat. V takovém případě se povinný subjekt stane správcem osobních údajů těchto osob.

NZOO poskytuje ochranu před odvetnými opatřeními taktéž osobám, které poskytly pomoc při zjišťování informací, které jsou obsahem oznámení, podání oznámení nebo posouzení jeho důvodnosti.¹⁵² Jedná se o rozšíření čl. 5 odst. 8 SOO, který v tomto ohledu nabízí ochranu pouze fyzickým osobám (tzv. prostředníkům). NZOO blíže nespecifikoval, že by se měla ochrana vztahovat pouze na fyzické osoby. Lze tedy mít za to, že za pomoc oznamovateli mohou být chráněny i právnické osoby. Povinný subjekt však bude zpracovatelem pouze ve vztahu k osobním údajům fyzických osob, které poskytly oznamovateli pomoc a jsou identifikované nebo identifikovatelné. Údaje vztahující se k právnické osobě totiž nejsou osobními údaji.¹⁵³

¹⁵¹ Srov. § 8 odst. 1 NZOO.

¹⁵² Srov. § 4 odst. 1 písm. a) NZOO.

¹⁵³ Viz podkapitola 2.2.1.

Co se týče nakládání s osobními údaji na straně oznamovatele, nebude se jednat o zpracování osobních údajů. Oznamovatel zde totiž s osobními údaji nakládá pro osobní potřebu.¹⁵⁴

Povinné subjekty budou muset při zpracovávání osobních údajů v rámci oznamovacích kanálů respektovat základní zásady ochrany osobních údajů a plnit povinnosti jakožto správci osobních údajů, jak již bylo uvedeno v předchozí podkapitole. Pro shrnutí musí zajistit dodržování zásad zpracování zejména takto:

zákonnost, korektnost a transparentnost – stanovit právní titul zpracování a postupovat při zpracování osobních údajů vůči oznamovateli transparentně, což bude splněno řádným informováním subjektu údajů (oznamovatele) ohledně zpracování jeho osobních údajů a ohledně práv, která mu dle úpravy ochrany osobních údajů náleží;

účelové omezení – osobní údaje lze zpracovávat pouze pro předem stanovený legitimní účel, kterým je v tomto případě ochrana oznamovatelů, a nesmí být zpracovávány způsobem neslučitelným s tímto účelem;

minimalizace údajů – osobní údaje musí být přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány, čehož bude dosaženo nastavením vnitřního oznamovacího systému tak, aby o sobě oznamovatel zadával jen potřebné údaje;

přesnost – osobní údaje musí být přesné a aktuální, čehož lze dosáhnout zavedením jednoduchého a bezpečného postupu ověření totožnosti oznamovatele (např. skrze potvrzovací e-mail);

omezení uložení – osobní údaje mají být uloženy ve formě umožňující identifikaci subjektů údajů jen po dobu nezbytnou pro dosažení účelu zpracování;

integrita a důvěrnost – osobní údaje musí být náležitě zabezpečeny a chráněny pomocí vhodných technických a organizačních opatření – v případě whistleblowingu bude tohoto dosaženo fyzickým především zabezpečením pracovišť zaměstnanců, kteří byli pověřeni správou vnitřního oznamovacího systému, a ochranou v oblasti IT, jakož i zajištěním plnění konkrétních povinností dle NZOO (zejména mlčenlivosti).¹⁵⁵

K zásadě zákonitosti nezbytné dodat, že ke zpracování osobních údajů bude správce (povinný subjekt) oprávněn na základě § 5 písm. a) ZZOÚ, jelikož se jedná o plnění povinnosti,

¹⁵⁴ Dle čl. odst. 2 písm. c) Obecného nařízení se úprava na tyto případy nevztahuje. Blíže viz kapitola 2.

¹⁵⁵ MÁLEK, Jakub a Tereza PŠENČÍKOVÁ. PEYTON legal: *Whistleblowing ve světle ochrany osobních údajů* [online]. [cit. 2021-11-19]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/whistleblowing-osobni-udaje>.

kteřá je správci uložena právním předpisem. To znamená, že správce nebude muset před zpracováním provést posouzení vlivu zpracování na ochranu osobních údajů, jelikož se na tento případ vztahuje výjimka stanovená § 10 ZZOU.

Dle § 8 odst. 2 NZOO může povinný subjekt vedením vnitřního oznamovacího systému pověřit i třetí osobu. Dle § 8 odst. 3 NZOO dokonce mohou některé povinné subjekty vnitřní oznamovací systém sdílet. Pokud se povinný subjekt nebo subjekty rozhodnou využít externích poskytovatelů správy oznamovacích systémů, budou i nadále nést zodpovědnost za zpracování osobních údajů, jelikož tito externí poskytovatelé jsou pouze v postavení zpracovatelů osobních údajů. Takový externí poskytovatel musí uzavřít písemnou smlouvu s povinným subjektem, ve které se zaváže, že bude údaje zpracovávat v souladu se zásadami zpracování osobních údajů a jen pro účely, pro které byly shromážděny. Zejména musí zachovávat mlčenlivost a dodržovat lhůty pro uchovávání údajů, kterými je vázán správce údajů.¹⁵⁶

Povinný subjekt nebo osoba, která byla pověřena vedením vnitřního oznamovacího systému musí dále určit tzv. příslušnou osobu (nebo osoby), která bude přijímat a posuzovat důvodnost oznámení, navrhopvat povinnému subjektu opatření k nápravě nebo předejití protiprávního stavu a plnit další povinnosti dle NZOO včetně zachování mlčenlivosti o skutečnostech, o kterých se dozvěděla při výkonu své činnosti v rámci oznamovacího systému (čímž však není dotčena oznamovací povinnost dle trestního zákoníku). Příslušnou osobou může být pouze zletilá, plně svéprávná a bezúhonná fyzická osoba. Jedná se tedy o institut, který je z hlediska zásadou integrity a důvěrnosti velice vhodný, jelikož oznamovatelům zaručuje náležitě zabezpečení jejich osobních údajů.¹⁵⁷ V praxi bude pravděpodobně funkci příslušné osoby zastávat vedoucí právního nebo personálního oddělení. Jako problematická se jeví situace, kdy by roli příslušné osoby vykonával formou poskytování právních služeb advokát. Zprvu se může zdát, že advokát je pro tuto funkci vhodný, jelikož dokáže oznámení a v něm uvedená protiprávní jednání odborně posoudit, ale při bližším pohledu zjistíme, že zde nastává kolize mezi mlčenlivostí příslušné osoby dle NZOO a mlčenlivostí advokáta dle zákona o advokacii¹⁵⁸, resp. výjimkou z oznamovací povinnosti u advokáta dle trestního zákoníku. Advokát v pozici příslušné osoby totiž oproti jiným osobám v této funkci nebude mít oznamovací povinnost ohledně trestných činů, o

¹⁵⁶ Stanovisko WP29 č. 1/2006 *k problematice užívání právních předpisů EU o ochraně údajů na vnitřní postupy oznamování podezření z protiprávního jednání (whistleblowing) v oblasti účetnictví, vnitřních účetních kontrol, záležitostí auditu, boje proti úplatkářství a trestné činnosti v bankovním a finančním sektoru*, ze dne 1. února 2006, s. 16.

¹⁵⁷ Aby však vnitřní oznamovací systém fungoval efektivně a zásada integrity a důvěrnosti byla naplněna, nepostačí pouhé plnění povinností podle NZOO, ale zaměstnavatel jako povinný subjekt musí s oznamovacím systémem všechny své zaměstnance řádně seznámit (nejlépe zavedením interních dokumentů a školením zaměstnanců).

¹⁵⁸ Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii.

kterých se v souvislosti s výkonem advokacie dozvěděl. Stejně tak by advokát nemusel pro účely vyšetřování zpřístupnit evidenci oznámení. Dle § 11 odst. 1 písm. d) postupuje příslušná osoba při výkonu své činnosti nestranně. To se ovšem kříží s povinností chránit a prosazovat práva a oprávněné zájmy klienta dle § 16 odst. 1 zákona o advokacii. Otázkou tedy zůstává, zda advokát může zastávat roli příslušné osoby a pokud ano, tak jaký rozsah bude mít jeho mlčenlivost.¹⁵⁹

NZOO po vzoru kapitoly III SOO zavádí také externí kanál oznamování prostřednictvím Ministerstva spravedlnosti. Ministerstvo pro tuto agendu pověří státní zaměstnance, aby vykonávali jeho působnost dle NZOO.¹⁶⁰ V tomto ohledu bude Ministerstvo spravedlnosti také správcem osobních údajů. Navíc bude mít povinnost na svých internetových stránkách celou řadu informací včetně informací ohledně zpracování osobních údajů v souvislosti s oznámením.¹⁶¹

Jelikož lze oznámení podat i ústně nebo například telefonicky, tak bude velice důležité zajistit nejen nahrávací zařízení pro zpracování takových oznámení, ale také náležité zabezpečení ochrany osobních údajů oznamovatele. Dle důvodové zprávy k NZOO bude tato ochrana spočívat ve fyzické zabezpečení pracovišť pověřených zaměstnanců a taktéž náležité kybernetické bezpečnosti. To je důležité i ve vztahu k vedení evidencí oznámení, které jsou příslušná osoba a ministerstvo povinny vést v elektronické podobě. Do evidence se zaznamená:

1. datum přijetí oznámení,
2. jméno, příjmení, datum narození a adresa oznamovatele, jsou-li známy,
3. shrnutí obsahu oznámení a identifikace osoby, proti které oznámení směřuje, je-li její totožnost známa,
4. datum ukončení posouzení důvodnosti oznámení příslušnou osobou nebo posouzení oznámení pověřeným zaměstnancem a jejich výsledek.¹⁶²

Samotná oznámení pak musí být uschována po dobu 5 let od jejich přijetí. Do evidence a k uschovaným oznámením mají přístup pouze příslušná osoba nebo pověřený zaměstnanec. Takto stanovený rozsah osobních údajů zpracovávaných v evidenci oznámení lze v duchu zásady minimalizace údajů hodnotit s ohledem na účel zpracování jako vhodný. V souvislosti se zásadou omezení uložení by pak povinný subjekt (zaměstnavatel) měl jednotlivá oznámení po uplynutí 5 let co nejdříve skartovat, není-li jejich úschova potřebná k vedení vyšetřování či předávání

¹⁵⁹ Tyto závěry jsou výsledkem autorových poznatků z diskuse na konferenci o whistleblowingu uskutečněné dne 20. září 2021 na půdě Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

¹⁶⁰ Tzv. pověřený zaměstnanec je obdobou příslušné osoby u vnitřního oznamovacího systému.

¹⁶¹ Srov. § 15 NZOO a čl. 13 SOO.

¹⁶² Srov. § 21 odst. 1 NZOO.

příslušným orgánům. Osobní údaje, které povinný subjekt získá v důsledku oznámení a které nejsou pro systém oznamování relevantní, by taktéž měly být zlikvidovány. V případě, kdy se při posuzování důvodnosti oznámení zjistí, že není důvodné (resp. nespadá do oblasti whistleblowingu), měl by být proveden výmaz všech osobních údajů a anonymizace údajů v oznámení, které bude uschováno pro evidenční účely.

Nakonec jsou osobní údaje oznamovatelů výslovně chráněny také ustanovením § 20 odst. 2 NZOO¹⁶³, které říká, že informace o totožnosti oznamovatele a dalších osob chráněných NZOO (včetně osob uvedených v oznámení) je možné poskytnout jen s jejich výslovným souhlasem, ledaže jsou příslušná osoba nebo pověřený zaměstnanec povinni tyto informace poskytnout příslušným orgánům veřejné moci. V případě porušení tohoto ustanovení hrozí povinnému subjektu pokuta ve výši až 1 000 000 Kč nebo 5 % z čistého obrátu dosaženého povinným subjektem za poslední ukončené účetní období.¹⁶⁴

¹⁶³ Srov. také čl. 16 odst. 1 SOO.

¹⁶⁴ Srov. § 26 odst. 1 písm. f) ve spojení s § 26 odst. 3 NZOO.

ZÁVĚR

Jelikož je ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích opravdu širokou problematikou stanovil si autor za cíl této diplomové práce spíše shrnutí a objasnění právní úpravy v oblasti ochrany osobních údajů a zároveň upozornil na některé aspekty této úpravy v rámci pracovněprávních vztahů, ve kterých ke zpracování osobních údajů dochází nejen z důvodu plnění právních povinností zaměstnavatele, ale také z vlastního rozhodnutí. Takovými zpracováními z rozhodnutí zaměstnavatele jsou např. monitoring pracoviště a jednotlivých zaměstnanců, uveřejnění fotek zaměstnanců na webových stránkách nebo i zavedení interního systému whistleblowingu.

V první části práce byly přiblíženy právní prameny ochrany osobních údajů. Přestože se jedná o mladé téma, tak se nejen díky rozmachu informačních technologií těší velkému zájmu a dalo by se říct, že v dnešní době je ochrana osobních údajů poměrně dobře právně zakotvena. To ovšem neznamená, že je právní úprava bezchybná. Obecné nařízení trpí zásadní vadou, a tou je nerozlišování mezi správci osobních údajů několika osob a správci osobních údajů, které náleží tisícům či milionům osob. Není přeci možné, aby byly na malé zaměstnavatele kladeny stejné nároky ochrany osobních údajů jako na a nadnárodní korporace. Únik osobních údajů spravovaných nadnárodní korporací bude téměř ve všech situacích horší než únik osobních údajů spravovaných malým správcem osobních údajů. Navíc mají tyto dvě skupiny správců diametrálně odlišné možnosti, jak se řádně seznámit s právní regulací a zajistit náležitou ochranu osobních údajů. V praxi je tedy velice časté, že menší zaměstnavatelé ochranu osobních údajů úplně ignorují. Autor práce je tedy toho názoru, že by budoucí právní regulace měla směřovat spíše na správce a zpracovatele, kteří zpracovávají osobní údaje ve velkém rozsahu. Dále byla věnována pozornost také zákonu o zpracování osobních údajů. Obecné nařízení v některých svých ustanoveních umožňuje členským státům vnitrostátní legislativou upřesnit některá ustanovení či přijmout výjimky a přizpůsobit tak úpravu vlastnímu právnímu prostředí. Toho bylo v České republice využito právě přijetím zákona o zpracování osobních údajů, který byl sice přijat pozdě, ale obsahuje řadu ustanovení, která se ve vztahu k českému právnímu řádu jeví jako logická.

Druhá část práce rozebrala věcnou působnost právní úpravy a zejména základní pojmy, bez jejichž výkladu by nebylo možné v práci činit další závěry. U každého pojmu autor práce předvedl, co se pod ním skrývá, a uvedl příklady z oblasti pracovněprávních vztahů.

Ve třetí části práce byly rozebrány jednotlivé zásady ochrany osobních údajů, které provádí nejen každé zpracování, ale také jakoukoliv novou legislativu, při jejímž přijímání musí mít zákonodárce tyto zásady vždy na paměti. I zásady zpracování však mají svá úskalí. Pomáhají sice při výkladu jednotlivých ustanovení Obecného nařízení, ale v mnoha případech je nejisté či sporné, jakým způsobem by se měly aplikovat. To je problematické nejen pro subjekty osobních údajů, ale také pro správce a zpracovatele, kteří mohou v případě nedodržení zásad čelit nemalým pokutám.

Čtvrtá část práce je věnována právním titulům zpracování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem. Na prvním místě je uvedeno plnění právní povinnosti, jelikož tento právní titul bude v pracovněprávních vztazích nejčastější. Jednotlivé právní povinnosti jsou pak rozděleny podle toho, zda se vztahují na všechny zaměstnavatele *ipso facto*, nebo jsou stanoveny až na základě určité právní skutečnosti, anebo se vztahují jen na zaměstnavatele, kteří vykonávají určitou činnost. Jako další právní titul je uvedena existence smlouvy, pro jejíž splnění je zpracování osobních údajů nezbytné. Pracovní smlouva je tedy sama o sobě titulem pro zpracování osobních údajů a stejně tak tomu je u dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo některých méně častých dohod mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (např. dohody o dočasném přidělení). Zpracování osobních údajů je přitom možné uskutečnit již v procesu nábory nových zaměstnanců. Další možností zaměstnavatele jako správce osobních údajů je využít jako titul svůj oprávněný zájem. Oprávněný zájem může mimo jiné mít na sledování zaměstnanců nebo zpracování osobních údajů pro účely vymáhání pohledávek. Na posledním místě je jako právní titul zpracování uveden souhlas. Na poslední místo byl autorem zařazen z důvodu, že by měl být využit až v případě, že zaměstnavateli (správci) neschází žádný jiný právní titul a v žádném případě by zaměstnavatel neměl vyžadovat souhlas se zpracováním osobních údajů jen „pro jistotu“. V praxi tedy existuje omezený počet případů, kdy zaměstnavatel souhlas musí vyžadovat.

Poslední část práce chtěl autor věnovat aktuálním otázkám z oblasti ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Whistleblowing se ukázal jako vhodná a z tohoto hlediska ne příliš probádaná oblast. V současné době pro nestátní zaměstnance právní zakotvení whistleblowingu chybí, ale zaměstnavatelům nic nebrání v zavedení systémů oznamování z vlastního rozhodnutí. To však s sebou přináší celou řadu otázek z hlediska ochrany osobních údajů, které autor v této práci zodpověděl. Na některé z nich existuje jednoznačná odpověď, u jiných nikoliv. Situace by se měla zlepšit s přijetím aktuálního návrhu zákona o ochraně oznamovatelů. Problém však zůstává v tom, že se tento návrh zákona takřka vůbec nevyjadřuje k ochraně osobních údajů, přestože právě záruky ochrany osobních údajů jsou klíčové pro získání důvěry oznamovatelů v oznamovací kanály. Proto je v této části práce poukázáno také na to, jakým

způsobem bude působit úprava ochrany osobních údajů na systémy whistleblowingu podle navrhovaného zákona.

Na závěr je třeba ještě zodpovědět otázku, zda je ochrana osobních údajů (nejen) v pracovněprávních vztazích potřebná. Téměř každý dnes přeci bez přemýšlení zadává své osobní údaje do různých aplikací a webů. Během pár kliknutí ve vyhledávači pak dokážeme tyto osobní údaje nalézt. Proč bychom tedy měli osobní údaje chránit? Odpovědí na tuto otázku je mnoho a mohou být rozebrány i na desítky, možná stovky stránek. Odpovědět je ale možné i jedním slovem. Tímto slovem je soukromí. Právo na soukromí je základní lidské právo každého z nás a je jen na nás, jak s ním naložíme. Pokud chceme své osobní údaje kamkoliv zadat, můžeme tak učinit, ale nikdo nemá právo o tom rozhodovat za nás.

SEZNAM ZKRATEK

OSN – Organizace spojených národů

MOP – Mezinárodní organizace práce

EÚLP – Evropská úmluva o lidských právech

ESLP – Evropský soud pro lidská práva

Úmluva 108 – Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat

SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie

LZPEU – Listina základních práv Evropské unie

Směrnice – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

ZOOÚ – 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

WP29 – Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů

Obecné nařízení – Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES

Sbor – Evropský sbor pro ochranu osobních údajů

ZZOÚ – Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů

LZPS – Listina základních práv a svobod

ÚOOÚ – Úřad pro ochranu osobních údajů

ZSS – Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

NZOO – návrh zákona o ochraně oznamovatelů (sněmovní tisk 1150/0)

SOO – Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých pramenů

1. Charta Spojených národů
2. Všeobecná deklarace lidských práv
3. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
4. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
5. Evropská úmluva o lidských právech
6. Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat
7. Smlouva o fungování Evropské unie
8. Listina základních práv Evropské unie
9. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
10. 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
11. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 8. volební období, *tisk 138/0: Důvodová zpráva.*
12. Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů
13. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
14. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
15. Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích
16. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
17. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
18. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
19. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
20. Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
21. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
22. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/680 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, o volném pohybu těchto údajů a o zrušení rámcového rozhodnutí Rady 2008/977/SVV
23. Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

24. Smlouva o Evropské unii
25. Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů
26. Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
27. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
28. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení
29. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
30. Zákon č. 120/2001 Sb., exekuční řád
31. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
32. Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách
33. Zákon č. 243/2014 Sb., o státní službě
34. Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie
35. Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

Seznam použité literatury a knižních článků

ČEPELKA, Čestmír a Pavel ŠTURMA. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 978-80-7179-728-9.

Housseini, F. Husseini, F., Bartoň, M., Kokeš, M., Kopa, M. a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-812-2.

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

PICHRT, Jan aj. *Zákon o státní službě: Komentář [Systém ASPI]*. Wolters Kluwer. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

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 EDPB: zákon o*

zpracování osobních údajů. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-309-1.

UŘIČAŘ, Miroslav, RÁMIŠ, Vladan a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-815-3.

VOIGT, Paul a Axel von dem BUSSCHE. *The EU general data protection regulation (GDPR): a practical guide*. Cham: Springer, [2017], s. 93. ISBN 978-331-9579-580.

ZAHRADNÍČEK, Jaroslav. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019. ISBN 978-80-7502-373-5.

Seznam použitých internetových zdrojů a článků v odborných časopisech

CHURCHMAN, Hannah. Double opt-in: the GDPR myth. *LinkedIn* [online]. 2018 [cit. 2021-7-14]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/pulse/double-opt-in-gdpr-myth-hannah-churchman>

European Data Protection Board: Endorsed WP29 Guidelines [online]. EDPB [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: https://edpb.europa.eu/node/1491_cs

MÁLEK, Jakub a Tereza PŠENČÍKOVÁ. PEYTON legal: *Whistleblowing ve světle ochrany osobních údajů* [online]. [cit. 2021-11-19]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/whistleblowing-osobni-udaje>

NONNEMAN, František. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*. 2015, č. 7, s. 229-236.

OSN Česká republika: Mezinárodní právo [online]. [cit. 2021-6-3]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/mezinarodni-pravo/>

PICHT, Jan a Jakub MORÁVEK, Whistleblowing. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2009(7-8), str. 19-25.

Úřad pro ochranu osobních údajů: *Základní příručka k ochraně osobních údajů* [online]. [cit. 2021-6-29]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/zakladni-prirucka-k-ochrane-udaju/ds-4744/archiv=0&p1=3938>

Úřad pro ochranu osobních údajů: *K povinnému testování zaměstnanců – rozšířené vyjádření* [online]. 25. března 2021 [cit. 2021-7-7]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/k-povinnemu-testovani-zamestnancu-rozsirene-vyjadreni/d-48835>

Úřad pro ochranu osobních údajů: *Seznam duhů operací zpracování (ne)podlehláji požadavku na posouzení vlivu na ochranu osobních údajů* [online]. [cit. 2021-11-8]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=38940

Judikatura

Rozsudek pléna ESLP ze dne 22. 10. 1981 ve věci *Dudgeon proti Spojenému království*, č. 7525/76.

Rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 27. 6. 2017 ve věci *Satakunnan Markkinapörssi a Satamedia proti Finsku*, č. 931/13.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 25. února 2015, č. j. 1 AS 113/2012-133.

Usnesení Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. června 2014, C-683/13, ve věci *Pharmaceuticals v. Autoridade Para As Condições do Trabalho (ACT)*.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. října 2016, C-582-14, ve věci *Partick Beyer v. Bundesrepublik Deutschland*.

Nález Ústavního soudu České republiky č. 299/2004 Sb.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 24. listopadu 2011, C-468/10 a C-469/10, ve věci *ASNEF a FECEMD v. Administración del Estado*.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 5. června 2018, C-210/16, ve věci *Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein v. Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH*.

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

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. května 2017, C-13/16, ve věci *Rīgas satiksme*.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. října 2012, č. j. 6Ca 378/2008-37.

Ostatní zdroje

Pokyny EDPB 2/2019 o zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. b) nařízení GDPR v souvislosti s poskytováním on-line služeb subjektům údajů, verze 2.0 ze dne 8. října 2019.

Pokyny EDPB č. 05/2020 k souhlasu podle nařízení 2016/679, verze 1.1 ze dne 4. května 2020

Pokyny EDPB č. 07/2020 k pojmu správce a zpracovatele podle GDPR, verze 1.0 ze dne 2. září 2020

Stanovisko WP29 č. 4/2007

Stanovisko WP29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“, ze dne 16. února 2010.

Stanovisko WP29 č. 03/2013 o účelovém omezení, ze dne 2. dubna 2013.

Stanovisko WP29 č. 6/2014 *k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice 95/46/ES*, ze dne 9. dubna 2014.

Stanovisko WP29 č. 15/2011 k definici souhlasu, ze dne 13. července 2011.

Stanovisko WP29 č. 1/2006 *k problematice užívání právních předpisů EU o ochraně údajů na vnitřní postupy oznamování podezření z protiprávního jednání (whistleblowing) v oblasti účetnictví, vnitřních účetních kontrol, záležitostí auditu, boje proti úplatkářství a trestné činnosti v bankovním a finančním sektoru*, ze dne 1. února 2006.

Pokyny WP29 *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 aktualizovaném znění přijatém dne 4. října 2017.

Stanovisko ÚOOÚ č. 3/2014 *k nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti*, ze dne 21. srpna 2014.

Rozhodnutí předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 3. října 2008, č. j. SKO-0629/07.

Sněmovní tisk 1150/0. [cit. 2021-6-3]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNBR3DRSYB>.

Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích a ochrana oznamovatelů protiprávních jednání

Abstrakt

S rozvojem technologií na přelomu tisíciletí přišel i nárůst v počtu zpracování osobních údajů, což si vyžádalo podrobnější legislativní úpravu. Ta je důležitá především s ohledem na pracovněprávní vztahy, ve kterých zaměstnavatel musí osobní údaje svých zaměstnanců zpracovávat z důvodu zákonných povinností, nebo se může rozhodnout pro zpracování z vlastního rozhodnutí a zpracování založit na svém oprávněném zájmu či souhlasu zaměstnance, čemuž zaměstnanec vzhledem ke svému podřízenému postavení jen stěží odolá.

Cílem této práce je rozebrat základní pojmy, zásady a právní tituly zpracování osobních údajů a poukázat na některé aspekty jejich aplikace v pracovněprávních vztazích. K dosažení tohoto cíle autor využívá mezinárodní, evropskou i národní právní úpravu a množství odborné literatury, článků, internetových zdrojů, dokumentů Úřadu pro ochranu osobních údajů a dokumentů WP29 a Evropského sboru pro ochranu osobních údajů. Na podporu svých tvrzení pak využívá evropskou a národní judikaturu.

První část práce je věnována právním pramenům ochrany osobních údajů (a soukromí) na mezinárodní, evropské a národní úrovni.

Druhá část práce je zaměřena na působnost právní úpravy a některé základní pojmy, jejichž výklad je nezbytný pro další rozbor dané problematiky.

Třetí část práce se věnuje zásadám zpracování osobních údajů, které jsou samotným středobodem právní úpravy a mimo interpretační funkci také působí jako mantinely v legislativním procesu členských států a Evropské unie jako celku.

Čtvrtá část plynule navazuje na zásady zpracování a zabývá se právními tituly zpracování údajů zaměstnanců zaměstnavatelem.

Autor v poslední části práce aplikuje právní úpravu ochrany osobních údajů na aktuální možnosti zavedení vnitřních systémů whistleblowingu a připravovanou právní úpravu whistleblowingu a zamýšlí se nad konkurencí obou úprav, jakož i o jejich určitých nedostacích a sporných oblastech.

Klíčová slova:

Ochrana osobních údajů, pracovněprávní vztahy, whistleblowing

Personal data protection in labour law relationships and protection of whistleblowers

Abstract

With the development of new technologies at the turn of the millennium came an increase in the number of personal data processing, which required more detailed legislation. This is especially important with regards to labour law relationships in which the employer has to process the personal data of their employees due to legal obligations, or may decide to process them by their own decision and base this processing of personal data on their legitimate interest or consent of the employee, which the employee can hardly resist due to their weaker position.

The aim of this thesis is to analyze the basic legal terms, principles and legal grounds of personal data processing and to point out some aspects of their application in labour law relationships. To achieve this goal, the author uses international, European and national legislation and a wealth of literature, articles, internet resources, documents of the Office for Personal Data Protection and documents of WP29 and the European Data Protection Board. He then uses European and national case law to support his claims.

The first part of the thesis is devoted to the legislation of personal data protection (and privacy) at the international, European and national levels.

The second part of the thesis is focused on the scope of legislation of personal data protection and some basic concepts, the interpretation of which is necessary for further analysis of the issue.

The third part deals with the principles relating to processing of personal data, which stand at the very center of the legislation and outside their interpretive function also act as barriers in the legislative process of the Member States and the European Union as a whole.

The fourth part follows the principles of personal data processing and deals with the legal grounds of processing employee data by the employer.

In the last part of this thesis, the author applies the legal regulation of personal data protection to the current possibilities of introducing internal systems of whistleblowing and the prepared legal regulation of whistleblowing and considers the competition of both regulations, as well as their certain shortcomings and controversial areas.

Keywords:

Personal data protection, labour law relationships, whistleblowing