

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Ing. Lucie Kosobudová

# **OCHRANA INFORMACÍ A OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20. března 2010

## Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

V Praze dne 20. března 2010.

.....

Podpis

## Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Martinovi Štefkovi, Ph.D. za odborné vedení při jejím vypracování a rovněž Mgr. Ladislavu Hejlíkovi, vedoucímu oddělení stížností a konzultací Úřadu pro ochranu osobních údajů za cenné rady a odborné konzultace.

## Obsah

Úvod.....	6
1 Právní úprava ochrany informací a osobních údajů.....	8
1.1 Vývoj právní úpravy v mezinárodním právu .....	8
1.1.1 Dokumenty přijaté Radou Evropy .....	9
1.1.2 Legislativa Evropské unie .....	11
1.2 Vývoj právní úpravy v České republice .....	13
1.2.1 Ústavní základy.....	16
1.2.2 Zákon o ochraně osobních údajů v informačních systémech .....	16
1.2.3 Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů .....	17
2 Vymezení základních pojmů.....	19
2.1 Osobní údaj, citlivý údaj, anonymní údaj .....	19
2.1.1 Osobní údaje získávané zaměstnavatelem .....	23
2.1.2 Osobní údaje vytvářené zaměstnavatelem.....	30
2.1.3 Ostatní osobní údaje v pracovněprávním vztahu .....	34
2.2 Subjekt údajů .....	34
2.3 Zpracování osobních údajů .....	36
2.4 Správce a zpracovatel osobních údajů .....	38
3 Úřad pro ochranu osobních údajů.....	40
3.1 Postavení a působnost úřadu.....	40
3.2 Organizace Úřadu.....	45
3.2.1 Předseda Úřadu.....	46
3.2.2 Inspektoři Úřadu .....	46
4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zpracování osobních údajů.....	48
4.1 Před uzavřením pracovního poměru .....	48
4.2 Od uzavření pracovního poměru po celou dobu jeho trvání.....	51

4.2.1	Ve vztahu k oznamovací povinnosti zaměstnavatele.....	51
4.2.2	Osobní spis zaměstnance .....	55
4.2.3	Poskytování osobních údajů o zaměstnancích.....	57
4.2.4	Zveřejňování údajů o mzdě nebo platu.....	59
4.2.5	Předávání osobních údajů do jiných států .....	60
4.3	Po ukončení pracovního poměru.....	62
4.3.1	Uchovávání osobních údajů po ukončení pracovního poměru, jejich likvidace .	62
4.3.2	Pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání .....	63
5	Ochrana soukromí zaměstnance.....	66
5.1	Elektronická pošta.....	67
5.2	Telefonická komunikace.....	70
5.3	Kamerový systém .....	73
5.4	Služební vozidlo.....	75
6	Odpovědnost a sankce při ochraně osobních údajů.....	76
6.1	Z pohledu zákona o ochraně osobních údajů .....	76
6.1.1	Odpovědnost za přestupky .....	77
6.1.2	Odpovědnost za jiné správní delikty .....	78
6.2	Z pohledu ostatních právních předpisů.....	80
	Závěr.....	83
	Použitá literatura.....	85
	Resumé.....	94

## Úvod

Právo na ochranu informací a osobních údajů je právem nemajetkové povahy, které sice působí erga omnes, ale není právem absolutním. Zasahovat do takového práva lze pouze, stanoví-li tak zákon při zaručení nezbytnosti takového zásahu. Ochrana informací a osobních údajů patří do široké skupiny osobnostních práv, do které dále spadá např. ochrana soukromí, nedotknutelnost osoby či ochrana rodiny. Ochrana osobních údajů je považována za specifický případ ochrany soukromí<sup>1</sup>, přičemž pojem soukromí je širší a chrání tudíž i jiné narušování ochrany soukromí než zpracovávání osobních údajů. V této diplomové práci se proto nelze zaměřit na ochranu informací a osobních údajů bez toho, aby zde nebylo zmíněno i právo na ochranu soukromí.

Osobní údaje jsou neoddělitelným a nezcizitelným vlastnictvím každého člověka bez ohledu na jeho ekonomickou situaci či společenské postavení. Fyzická osoba má právo rozšiřovat či udělit svolení k rozšiřování údajů o své osobě, má však také právo se proti neoprávněnému užívání takovýchto údajů bránit. Pokud osobní údaje o člověku získá další člověk (což díky technickému a technologickému rozvoji není nemožné), může si vytvořit takový profil osoby, který souvisí s důstojností a pověstí člověka v jistém společenství lidí a který může mít pozitivní i negativní následky. Teoreticky lze toto řešit dvěma extrémními přístupy, a to buď umožnit shromažďovat veškeré informace o jedinci tak, aby držitel oněch informací mohl mít přehled o všem, co ho zajímá nebo neshromažďovat vůbec žádné informace, protože vše, co se týká jedince, je jeho výlučnou záležitostí a nikdo nemá právo jakkoliv do jeho soukromí zasahovat. Volba ani jednoho extrému není udržitelná a cílem je nalezení vhodného a přijatelného kompromisu mezi oběma.

Ochrana osobních údajů zasahuje do většiny oblastí lidského života a v různých podobách se tak dotýká v podstatě všech osob, ať už se nacházejí v pozici správce či zpracovatele osobních údajů nebo v pozici subjektu údajů, jehož osobní údaje jsou zpracovávány. Protože se ale v běžném životě neobejdeme bez určitého shromažďování osobních údajů o druhých lidech, je nesmírně důležité, aby tato oblast byla právně regulována. Takovou právní regulaci v České republice plní především zákon

---

<sup>1</sup> Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád České republiky, komentář, 2.díl, Práva a svobody, 2. vyd., Praha, 2002, Linde, str. 113.

č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o ochraně osobních údajů“), který vyjasnil pravidla, za kterých je možné osobní údaje shromažďovat tak, aby tím nebyly porušeny základní lidská práva a svobody. Existence takového zákona je o to důležitější, že omezování a zasahování do soukromí osob se stále zvyšuje, a pokud by neexistovala právní regulace, může nastat v krajním případě stav, kdy lidé budou zbaveni možnosti soukromí úplně, neboť jejich soukromí bude beztržně přístupné komukoliv a kdykoliv.

Téma ochrany informací a osobních údajů (příčemž pojem údaj je považován za úplné nebo částečné synonymum pojmu informace<sup>2</sup>) je dnes stále velice aktuální, a proto mu byla věnována tato diplomová práce. Téma je zúženo na oblast ochrany informací a osobních údajů v pracovněprávních vztazích a jejím cílem je upozornit na důležitost takové ochrany a připomenout každému, jak důležité je chránit jak své osobní údaje, tak respektovat ochranu informací a osobních údajů ostatních.

V první části diplomové práce je nejprve zmíněna právní úprava ochrany informací a osobních údajů, neboť zákon o ochraně osobních údajů není samozřejmě jediným právním předpisem na poli ochrany informací a osobních údajů. Po představení právních předpisů je pak v druhé části nutné vysvětlit základní pojmy, které se v oblasti ochrany informací a osobních údajů objevují a které jsou vymezeny v jednotlivých právních předpisech. Ve třetí části pak je představen úřad, který dohlíží na správnou aplikaci zákona o ochraně osobních údajů a který byl tímto zákonem také založen. Jedná se o Úřad pro ochranu osobních údajů, který má v ochraně osobních údajů svoji nezastupitelnou roli. Ve čtvrté, praktické části jsou pak již vyloženy konkrétní práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích při zpracování osobních údajů, a to jak před uzavřením pracovního poměru, v průběhu jeho trvání, tak i po ukončení pracovního poměru. V následující části je pak vyložena ochrana soukromí v pracovněprávních vztazích, která, jak již bylo uvedeno výše, úzce souvisí s ochranou informací a osobních údajů. Předpokládejme, že právní předpisy jsou dodržovány, ale pokud by tomu tak nebylo, je v poslední části diplomové práce vyjádřena odpovědnost za porušení právních předpisů, konkrétně především za porušení ustanovení zákona o ochraně osobních údajů.

---

<sup>2</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 18.

# 1 Právní úprava ochrany informací a osobních údajů

## 1.1 Vývoj právní úpravy v mezinárodním právu

Touha po ochraně soukromí provází lidstvo od nepaměti, avšak teprve po 2. světové válce se právo na ochranu soukromého života dostalo na nejvyšší místa na žebříčku hodnot. Kruté zkušenosti z války posílily respekt k hodnotě lidského života a právo na jeho svobodu a soukromí.

Ochrana soukromí nemůže být absolutní, nelze chránit protispolečenské, protiprávní chování jedince, a tak v právních předpisech nalezneme limity ochrany soukromí ve jménu zájmů demokratické společnosti (např. bezpečnost, obrana atd.).

Základním dokumentem na mezinárodní úrovni se stala **Všeobecná deklarace lidských práv**, vydaná Organizací spojených národů v roce 1948. Tento dokument chrání čest a pověst člověka, jeho soukromý život, rodinu, domov či korespondenci.<sup>3</sup>

V roce 1949 byla založena Rada Evropy, která již v roce 1950 přijala **Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod**. Stejně jako předešlý dokument, chrání tato Úmluva soukromý a rodinný život, obydlí a korespondenci a uvádí podmínky, za kterých může státní orgán do těchto oblastí zasahovat.<sup>4</sup> Úmluva dále chrání svobodu projevu, především svobodu zastávat názory a rozšiřovat je bez zásahů státních orgánů.<sup>5</sup> I tato svoboda má v Úmluvě uvedeny své limity. Úmluva dává stejnou důležitost jak právu na ochranu soukromí, tak právu na svobodu projevu, tato dvě práva nejsou chápána v protikladu, ale naopak se doplňují.

V letech 1973 – 1974 přijal Výbor ministrů Rady Evropy dvě rezoluce o ochraně dat, které vytvořily zvláštní pravidla pro zabránění protiprávnímu zpracování osobních údajů ve veřejné i soukromé sféře. Jednalo se o **Rezoluci (73) 22** a **Rezoluci (74) 29**. Konkrétním cílem rezolucí bylo podnítit vytvoření národních legislativních opatření pro vytváření elektronických datových souborů.

---

<sup>3</sup> Čl. 12 Všeobecné deklarace lidských práv.

<sup>4</sup> Čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

<sup>5</sup> Čl. 10 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.



Od 70. let 20. století pak začaly evropské státy<sup>6</sup> přijímat právní předpisy na ochranu základních práv jedinců, a to především práva na soukromí, včetně ochrany před nepřiměřeným shromažďováním a zpracováváním osobních dat.<sup>7</sup> Nicméně vzhledem k rostoucímu objemu přenášených osobních údajů mezi jednotlivými státy a zvyšujícím se pohybu osob mezi státy se ukázalo, že ochranu osobních údajů nelze řešit zcela jen na národní úrovni. Bylo třeba sjednotit principy ochrany osobních údajů a společně pojmenovat rizika, která plynou z volného přenosu osobních údajů mezi státy.

První pokus o komplexní úpravu je spojen s Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která v roce 1980 vydala **Doporučení pro ochranu soukromí a toky osobních údajů přes hranice**. Dokument není sice z hlediska právní závaznosti a okruhu působnosti dostatečně významný, nicméně v něm byly poprvé definovány pojmy a zásady, které byly následně používány v právně závazných dokumentech.

### 1.1.1 Dokumenty přijaté Radou Evropy

V druhé polovině 20. století dochází k velkému rozvoji výpočetní techniky s možnostmi uchování a zpracování informací v digitální formě. Reakcí Rady Evropy na tento pokrok bylo přijetí **Úmluvy č. 108 o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat**. Implementací zásad v Úmluvě, uvedených do národních právních řádů, měla být zajištěna efektivnější ochrana soukromí při zpracovávání osobních informací v jednotlivých státech a zároveň zajištěna harmonizace právních předpisů v rámci Evropy. Úmluva byla přijata v roce 1981 a vstoupila v platnost v roce 1985, pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 1. listopadu 2001. Otevřena k přistoupení byla nejen členským státům Rady Evropy, ale jakémukoliv státu na světě.

Úmluva zavedla základní zásady ochrany osobních údajů, které pak byly implementovány do národních právních řádů. Jsou to:

---

<sup>6</sup> Mezi prvními Německo, Švédsko, Francie, Rakousko, Dánsko, Lucembursko a Norsko.

<sup>7</sup> Kučerová, A., Bartík, V., Peca, J., Neuwirth, K., Nejedlý, J.: Zákon o ochraně osobních údajů, 1. vydání, Praha, 2003, C.H.Beck, str. 26.

1. Zásada legitimacy zpracování – osobní údaje musejí být získávány a zpracovávány v souladu se zákony.
2. Zásada omezení účelem (nezbytnosti) – osobní údaje musejí být shromažďovány pro specifické, vyjádřené a legitimní účely a nesmějí být zpracovávány pro účely neslučitelné s původním účelem.
3. Zásada časového omezení – osobní údaje musejí být uchovávány jen po dobu nezbytnou pro naplnění stanoveného účelu.
4. Zásada potřebnosti a přiměřenosti dat – každá kategorie osobních údajů, která má být shromažďována a dále zpracovávána, musí být posouzena s ohledem na účel zpracování. Zpracovávané osobní údaje nesmějí být nadměrné, ale pouze nezbytné pro dosažení stanoveného účelu.
5. Zásada průhlednosti – subjekt údajů musí být plně a srozumitelně informován o všech okolnostech zpracování osobních údajů, které se ho týkají. Výjimkou je fakt, že subjekt již informován prokazatelně je nebo jeho informování by vyžadovalo neúměrné úsilí. Tuto zásadu lze dále omezit, pokud je tak stanoveno zákonem a představuje-li to nezbytné opatření v demokratické společnosti v zájmu ochrany bezpečnosti státu, veřejné bezpečnosti, měnových zájmů státu nebo potírání trestné činnosti či pokud je to v zájmu subjektu údajů nebo práv a svobod jiných osob.
6. Zásada bezpečnosti – nutné přijmout přiměřená a dostupná technická, organizační a personální opatření pro zabezpečení osobních údajů obsažených v datových souborech.
7. Zásada práva přístupu k datům – subjekt údajů musí mít přístup k údajům, které se ho týkají a musejí mu být sděleny ve srozumitelné formě.
8. Zásada práva na opravu a výmaz – povinnost zpracovávat osobní údaje pouze pravdivé, přesné a pokud možno aktuální. Tato povinnost má svá omezení např. při vedení policejních spisů, kdy nepřesné či nepravdivé údaje mají důležitý význam a je třeba je uchovávat.

9. Zásada nezávislého dozoru – musí být ustanoven nezávislý dozorový orgán, který dbá na dodržování zásad ochrany osobních údajů.<sup>8</sup>

### 1.1.2 Legislativa Evropské unie

Sjednocením států v Evropské unii nutně vedlo k podstatnému nárůstu toku osobních údajů přes hranice jednotlivých členských států, stejně jako narůstal objem předávaných informací mezi podniky různých členských států. Sjednocení států ale nesmí snížit úroveň ochrany základních práv a svobod jejích občanů.

Do roku 1995 existovala mezi národními zákony o ochraně osobních údajů řada rozdílů. Tím pádem míra ochrany občanů v členských státech nebyla stejná, a to v praxi vytvářelo překážky volnému toku informací, někdy až po absolutní omezení přenosu údajů do jiných členských států vůbec.

V roce 1995 byla schválena **Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů**. Tato směrnice je součástí práva Evropské unie a je jedním z povinných právních předpisů, které musela Česká republika přijmout ještě před vstupem do Evropské unie. Česká republika se s požadavky Směrnice č. 95/46/ES vyrovnala přijetím zákona o ochraně osobních údajů.

Vlastní Směrnice obsahuje 34 článků, které upravují práva a povinnosti při zpracování osobních údajů. Směrnice definuje pojmy a zásady podobně jako Úmluva č. 108 a navíc přidává další pojmy a rozšiřuje původní zásady. Směrnici lze hodnotit jako velmi obsáhlou, přísnou a nikoliv jednoduše aplikovatelnou v členských státech Evropské unie.

V roce 2002 byla přijata **Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v oblasti elektronické komunikace** (nahradila Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 97/66/ES z roku 1997). Důvodem přijetí této Směrnice bylo především zavádění

---

<sup>8</sup> Kučerová, A., Bartík, V., Peca, J., Neuwirth, K., Nejedlý, J.: Zákon o ochraně osobních údajů, 1. vydání, Praha, 2003, C.H.Beck, str. 331 - 336.

nových digitálních technologií do veřejných telekomunikačních sítí, nových telekomunikačních služeb a zejména pak digitální sítě integrovaných služeb a digitálních mobilních sítí. Směrnice dává povinnost členským státům zajistit důvěrnost komunikace prostřednictvím veřejné telekomunikační sítě a veřejně dostupných telekomunikačních služeb, tzn. vyloučení naslouchání, nahrávání, ukládání, sledování komunikace a tak podobně někým jiným než uživatelem, bez jeho souhlasu, kromě legálně povolených případů. K důležitým zásadám patří například, že při identifikaci volající linky musí mít volající uživatel možnost zrušit prezentaci identifikace volající linky pro jednotlivé hovory, každému uživateli musí být poskytnuta možnost zastavit automatické přenášení hovorů třetí stranou na koncové zařízení předplatitele, osobní data uživatelů obsažená v tištěných nebo elektronických veřejných seznamech by měla být omezena jen na nejn nutnější informace, pokud uživatel neudělil svůj jednoznačný souhlas se zveřejněním dalších osobních dat.

Tato směrnice byla nahrazena **Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/24/ES** ze dne 15. března 2006, **o uchovávání údajů vytvářených nebo zpracovávaných v souvislosti s poskytováním dostupných služeb elektronických komunikací nebo veřejných komunikačních sítí**. Směrnice má harmonizovat právní předpisy členských států ohledně závazků poskytovatelů veřejně dostupných služeb elektronické komunikace nebo veřejných komunikačních sítí, které se týkají uchování dat jimi vytvořených či zpracovaných tak, aby byla dostupná pro účely vyšetřování, odhalování a stíhání trestných činů. To znamená, že harmonizuje rozsah dat, která mají být uchována, dobu, po kterou musí být uchována, zásady bezpečnosti dat a požadavky na jejich uložení.

Přijetím směrnice Evropský parlament dovršil legislativní proces, který rozhodně nebyl standardní a přijal v mnoha ohledech problematickou směrnici, dnes již napadenou několika právními cestami. Směrnice prošla nejkratší dobou projednávání v celé historii Evropské unie. Od návrhu Komise do přijetí Evropským parlamentem uběhly pouhé tři měsíce, přičemž běžně trvá legislativní proces roky.

Směrnice znamenala historickou změnu. Členským státům nařizuje, aby uzákonily pro všechny poskytovatele služeb elektronických komunikací přísnou

povinnost skladovat řadu údajů o telefonní komunikaci, komunikaci přes internet a lokalizačních údajů o mobilních telefonech a to na dobu nejméně půl roku až dva roky.<sup>9</sup> Není vyloučena ani delší doba uchovávání těchto údajů, připouští například až patnáctileté uchovávání dat o komunikaci. Směrnice ponechala zcela otevřenou otázku, zda budou členské státy hradit nemalé náklady na uchovávání těchto údajů.

Směrnice svou existenci sice zdůvodňuje účely vyšetřování, odhalování a stíhání závažných trestných činů<sup>10</sup>, nezakazuje však výslovně nashromážděná data využívat i pro řadu dalších případů.<sup>11</sup>

V roce 2000 bylo vydáno **Nařízení Evropského Parlamentu a Rady č. 45/2001, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů**, které konkretizuje pravidla ochrany osobních údajů zpracovávaných institucemi Evropské unie. Nařízení zavádí nový institut Evropského inspektora ochrany údajů (Evropský ochránce dat), nezávislý kontrolní orgán, který má dohlížet na dodržování komunitárních právních předpisů o ochraně osobních údajů v orgánech a institucích Evropské unie. Jmenován je Evropským parlamentem a Radou na pět let.

Ochrana osobních údajů v oblasti policejní a soudní spolupráce se řídí **Rámcovým rozhodnutím Rady 2008/1977/SVV o ochraně osobních údajů zpracovávaných v rámci policejní a justiční spolupráce v trestních věcech**. Toto rámcové rozhodnutí se však nevztahuje na právní úpravu ochrany osobních údajů zpracovávaných Europolem, Eurojustem, Schengenským informačním systémem a Celním informačním systémem.

## **1.2 Vývoj právní úpravy v České republice**

Osobnostní práva se v našem právním pořádku objevují po první světové válce, a to konkrétně v zákoně č. 121/1920 Sb., **Ústava** Československé republiky. V této Ústavě se již objevuje právo na osobní svobodu, svobodu domovní či listovní tajemství.

---

<sup>9</sup> Čl. 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/24/ES.

<sup>10</sup> Čl. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/24/ES.

<sup>11</sup> Svatošová, H.: Plošné preventivní sledování komunikace všech Evropanů, I. díl. Dostupný z <http://www.iure.org/658342>. [cit. 1.3.2010]

V období během druhé světové války a po ní, a to až do roku 1989, nelze na našem území o ochraně osobnostních práv buď mluvit vůbec, nebo pouze velmi omezeně. O osobnostních právech mluví pouze zákon č. 40/1964 Sb., **občanský zákoník**. Dle tohoto zákona, který s přihlédnutím k následným novelizacím platí dodnes, má občan právo na ochranu osobnosti, života a zdraví, občanské cti, jména a projevů osobní povahy.<sup>12</sup> Písemnosti osobní povahy, podobizny, obrazové snímky či zvukové záznamy týkající se občana mohou být použity jen s jeho svolením. Toto svolení není třeba, jsou-li použity k účelům úředním na základě zákona. Pro vědecké a umělecké účely a pro tiskové, filmové, rozhlasové a televizní zpravodajství není svolení třeba, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy občana.<sup>13</sup>

Výčet chráněných osobnostních práv v občanském zákoníku<sup>14</sup> je pouze demonstrativní, tudíž předmětem ochrany podle občanského zákoníku jsou všechna taková ryze osobní práva člověka, která ovlivňují rozvoj jeho osobnosti a jsou s ní úzce spjata. Hlavním cílem občanskoprávní ochrany práv člověka je všestranný vývoj a uplatnění jeho osobnosti. Díky tomuto měřítku lze určit, zda a která práva jsou podle občanského zákoníku chráněna.

Ochrana osobnosti později začíná být uplatňována i dalšími zákony, z nichž nejdůležitější jsou zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), zákon č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů (tiskový zákon), zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) a zejména zákon o ochraně osobních údajů, kterému je, pro jeho důležitost vzhledem ke vztahu k tématu diplomové práce, věnována podkapitola 1.2.3.

Dalším významným doplňkem obecné občanskoprávní ochrany osobnosti se stává ochrana poskytovaná fyzické osobě jako zaměstnanci. Zákon č. 262/2006 Sb.,

---

<sup>12</sup> § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v původním znění.

<sup>13</sup> § 12 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v původním znění.

<sup>14</sup> Uvedené především v jeho § 11.

zákoník práce zdůrazňuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zákaz diskriminace, zákaz ponižování lidské důstojnosti nebo zvýšenou ochranu osobních údajů zaměstnanců. V souvislosti s ochranou osobních údajů dle zákoníku práce nesmí zaměstnavatel od zaměstnanců vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem jejich práce a s jejich pracovněprávním vztahem. Zákoník práce vyjmenovává konkrétní osobní údaje, které zaměstnavatel nesmí vůbec požadovat.<sup>15</sup> Stejně tak je upraven v zákoníku práce i osobní spis zaměstnance, který může obsahovat pouze písemnosti nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu.<sup>16</sup>

Dojde-li k porušení povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, vzniká zaměstnanci právo, obdobné jako v případě obecné občanskoprávní ochrany osobnosti fyzické osoby v občanském zákoníku, aby bylo upuštěno od porušování povinnosti, odstraněny následky porušování povinnosti a zaměstnanci náleží přiměřené morální zadostiučinění, popřípadě i zadostiučinění finanční.<sup>17</sup>

Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku byl až do března 2008 určen principem delegace, což znamená, že občanský zákoník bylo možné použít pouze v případech, kdy na něj zákoník práce výslovně odkazoval. To změnil až nález Ústavního soudu<sup>18</sup>, který konstatoval, že občanský zákoník jako obecně platný předpis v soukromém právu je subsidiárně použitelný pro všechna soukromoprávní odvětví. Primárně se tedy použije zákoník práce jako zvláštní předpis, a pokud v něm příslušná právní úprava chybí, použije se subsidiárně občanský zákoník.

Obecně tedy právní ochranu podle občanského zákoníku a podle výše zmíněných speciálních zákonů lze uplatnit nezávisle na sobě. Pokud by však došlo k uspokojení nároků dotčené osoby již podle speciálních zákonů, nepřicházelo by poté použití obecné občanskoprávní úpravy v úvahu.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>16</sup> § 312 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve spojení s § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>18</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008.

<sup>19</sup> Švestka, J., Dvořák, J. a kol.: Občanské právo hmotné 1, 5. vydání, Praha, 2009, Wolters Kluwer ČR, str. 204.

### 1.2.1 Ústavní základy

Součástí ústavního pořádku České republiky je **Listina základních práv a svobod**. Především její články 10 a 17 se věnují ochraně osobnostních práv. V článku 10 je chráněna lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a jméno, soukromý a rodinný život a především je zde zakázáno neoprávněné shromažďování, zveřejňování a jiné zneužíváním osobních údajů. V článku 17 je zdůrazněno právo na svobodu projevu a právo na informace. Znamená to, že ochrana soukromí není považována za neomezenou. Obě práva, tzn. právo na ochranu soukromí dle článku 10 i svoboda šířit a vyhledávat informace dle článku 17, mají v Listině spíše proklamativní charakter. V praxi pak záleží na právních předpisech nižší právní síly, jakým způsobem a do jaké míry využijí možnosti vymezené v Listině, jak nastíní rozhraní mezi těmito dvěma právy.<sup>20</sup> Obě práva se mohou zdát protichůdná, ale obě práva mají své nezastupitelné místo v demokratické společnosti. Do rámce právních ustanovení, jejichž smyslem je nalézt rovnováhu mezi oběma ústavně garantovanými právy, náleží i právní úprava ochrany osobních údajů. Klíčové postavení v právní úpravě má zákon o ochraně osobních údajů.

### 1.2.2 Zákon o ochraně osobních údajů v informačních systémech

První uceleným právním předpisem České a Slovenské Federativní Republiky, který upravoval práva a povinnosti provozovatelů při provozování informačních systémů nakládajících s osobními údaji byl **zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech**. Tento zákon byl reakcí na Úmluvu č. 108 o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat a do našeho zákonodárství poprvé zavedl právní definice nejdůležitějších pojmů z informatiky a stanovil pravidla pro nakládání s informacemi (minimální požadavky pro informační systémy bez ohledu na to, kdo je jejich provozovatelem). Nad rámec Úmluvy č. 108 šel zákon, když pojem rozšířil o údaje vypovídající o osobnosti a soukromí dotčené osoby a její národnosti. Ochranu informací o politických postojích blíže upřesnil ohledně členství v politických

---

<sup>20</sup> K tomu např. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. února 1998, sp. zn. IV. ÚS 154/97, publikovaný ve Sbírce nálezů Ústavního soudu, který říká, že při střetu práva na informace a jejich šíření s právem na ochranu osobnosti a soukromého života, je především věcí obecných soudů, aby s přihlédnutím k okolnostem každého případu zvážily, zda jednomu právu nebyla bezdůvodně dána přednost před právem druhým. A rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. října 2001, sp. zn. čj. 10 Ca 232/2001-40, který rozhodl, že zákon o svobodném přístupu k informacím sice umožňuje poskytnout žadateli kopie konkrétních písemností, ale správní orgán poskytující požadované písemnosti je povinen z nich vyloučit údaje chráněné jinými právními předpisy (např. zákonem o ochraně osobních údajů).



stranách a doplnil i ochranu údajů o majetkových poměrech. Tyto údaje bylo možné zpracovávat pouze, stanoví-li tak zvláštní zákon nebo se souhlasem žijící dotčené osoby, pokud je možné, aby tento projev vůle učinila. Jestliže nelze podmínku souhlasu splnit, bylo možno s informacemi nakládat jen za předpokladu, že bude zachována lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno dobré jméno dotčené osoby.<sup>21</sup>

Zákon ztotožnil informace s osobními údaji, když určil, že informace, které se vztahují k určité osobě, jsou osobními údaji.<sup>22</sup>

Zákon dále stanovil podmínky a způsob registrace informačních systémů a dozor nad jejich provozováním. K provádění registrace a dozoru nad provozováním informačních systémů měly být zřízeny příslušné orgány.<sup>23</sup> Takovéto orgány, pověřené dohledem nad provozováním informačních systémů, které nakládají s citlivými osobními údaji, ale bohužel za trvání účinnosti zákona nevznikly. Z toho vyplývá, že práva postižených osob nebyla dostatečně chráněna.

Účinnost zákona skončila ke dni 31. května 2000 a poté byl zákon nahrazen novým zákonem o ochraně osobních údajů.

### **1.2.3 Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů**

Zákon o ochraně osobních údajů byl přijímán v souvislosti s procesem vstupu České republiky do Evropské unie, takže implementuje do českého práva jak ustanovení Úmluvy č. 108, tak i ustanovení Směrnice č. 95/46/ES. Dne 22. září 1999 byl schválen vládou České republiky, která jej předložila Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky dne 28. září 1999. Návrh zákona byl přikázán k projednání petičnímu výboru, který jej pro projednání schválil dne 27. ledna 2000.

Schválený zákon byl pak předán do Senátu Parlamentu České republiky, který byl nucen jednat o 24 pozměňovacích návrzích. Nejpodstatnější pozměňovací návrh se týkal změny § 3, odst. 7, jednalo se o návrh na odnětí policejní evidence, evidence Ministerstva financí ve věcech praní špinavých peněz, Národního bezpečnostního úřadu

---

<sup>21</sup> § 16 zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, v původním znění.

<sup>22</sup> § 3 zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, v původním znění.

<sup>23</sup> § 24 zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, v původním znění.

ve věcech bezpečnostních prověrek a Ministerstva vnitra ve věcech lustračního osvědčení z režimu osvobození do speciálního režimu, ve kterém se má zpracování osobních údajů řídit zvláštní úpravou mající přednost před úpravou zákonem o ochraně osobních údajů. Zvláštní úprava ale v té době neexistovala, takže uvedené orgány by se dostávaly do absurdní situace, kdy by musely žádat vyšetřované o souhlas se zpracováním jejich osobních údajů a při nedodržení by se vystavovaly nebezpečí pokuty až do částky 10 miliónů Kč. Za této situace Poslanecká sněmovna pozměňovací návrh neschválila a setrvala na původním návrhu zákona. Dne 17. dubna 2000 zákon podepsal prezident České republiky a dne 25. dubna 2000 byl zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů České republiky pod číslem 101/2000 Sb. Zákon nabyl účinnosti dne 1. června 2000, vyjma ustanovení § 16, § 17 a § 35, která nabyly účinnosti dne 1. června 2001 (ustanovení související s oznamovací povinností a registrací zpracování osobních údajů, kde bylo nutné ponechat určitý čas pro zahájení práce Úřadu pro ochranu osobních údajů). To platilo i o ustanovení § 47 odst. 2, podle něhož bylo nutné uvést zpracování osobních údajů prováděné před účinností tohoto zákona do souladu s tímto zákonem.

Zákon přináší podrobnější a konkrétnější garanci ochrany osobních údajů fyzických osob. Zákon upravuje práva a povinnosti při zpracování osobních údajů a stanoví podmínky předání osobních údajů do jiných států.<sup>24</sup> Vztahuje se na osobní údaje, které zpracovávají státní orgány, orgány územní samosprávy, jiné orgány veřejné moci i fyzické a právnické osoby, přičemž ke zpracování osobních údajů může docházet automatizovaně či jinými prostředky. Naopak se zákon nevztahuje na zpracování osobních údajů, které provádí fyzická osoba výlučně pro osobní potřebu a také se nevztahuje na shromažďování osobních údajů, které je pouze nahodilé. Pokud by šlo pouze o jednorázové získání informace o jedné osobě, použije se k ochraně osobnosti obecná právní úprava podle občanského zákoníku. Pokud by ale tyto údaje byly dále systematicky zpracovávány, použije se na ochranu takovýchto údajů zákon o ochraně osobních údajů.

---

<sup>24</sup> § 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## 2 Vymezení základních pojmů

Zákon o ochraně osobních údajů pracuje s řadou odborných pojmů, většina z nich je definována v jeho § 4.

### 2.1 Osobní údaj, citlivý údaj, anonymní údaj

Pojem **osobní údaj** zákon vysvětluje tak, že „*osobním údajem je jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů*“ (fyzické osoby). „*Subjekt údajů se považuje za **určený** nebo **určitelný**, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu*“.<sup>25</sup> Na tomto místě považuji za důležité upozornit na rozpor výkladu pojmu osobního údaje v zákoně o ochraně osobních údajů s výkladem pojmu osobního údaje ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES. Směrnice vysvětluje osobní údaje jako veškeré informace o **identifikované** (určené) nebo **identifikovatelné** (určitelné) osobě (potud se výklad pojmu neliší). Dále však již zpřesňuje pouze **identifikovatelnou** osobu (a nikoliv i identifikovanou osobu tak, jak to uvádí zákon o ochraně osobních údajů), když říká, že takovou osobou se rozumí osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména s odkazem na identifikační číslo nebo na jeden či více zvláštních prvků její fyzické, fyziologické, psychické, ekonomické, kulturní nebo sociální identity.<sup>26</sup> Znamená to tedy, že identifikovaná osoba je již určena (víme, o koho jde) a směrnice dále rozvádí pouze pojem osoby identifikovatelné, když vyjmenovává znaky, na základě kterých lze takovou osobu určit.

V českém zákoně o ochraně osobních údajů není uvedena ostrá hranice mezi osobou určenou a určitelnou. Je otázkou, zda rozdíl mezi směrnicí a českým zákonem nastal pouze špatným překladem a následným provedením směrnice do českého právního systému nebo zde byl jiný úmysl, nicméně je pravdou, že tento rozdílný výklad pojmu osobního údaje vede k rozsáhlým diskuzím odborníků na ochranu osobních údajů. Přestože ani všichni zaměstnanci Úřadu pro ochranu osobních údajů

<sup>25</sup> § 4 písm. a) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>26</sup> Čl. 2 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů.

nezastávají jednotný názor na výklad pojmu osobní údaj, Úřad pro ochranu osobních údajů jako celek se řídí výkladem pojmu tak, jak je uveden v českém zákoně o ochraně osobních údajů.

Požadavek na určení konkrétní fyzické osoby lze interpretovat jako požadavek na odlišení této osoby od jiných. Není to ale jakékoliv odlišení, toto odlišení musí mít určitou kvalitu. Tak například odlišení fyzické osoby od jiné, založené pouze na jejím oblečení, ještě ve většině případů není osobním údajem. Oblečení fyzickou osobu může pouze přiřadit do určité skupiny osob, ale k její jednoznačné identifikaci jen na základě této informace většinou nedochází. Jiný případ by nastal, pokud by osoba byla odlišena unikátním oblečením, které by v určité skupině osob měla pouze tato jedna osoba, takže by na základě tohoto svého oblečení byla přímo identifikovatelná. Odlišení musí být takové, že je osoba odlišena do té míry, že je vyhledatelná, tzn., že je možné ji na základě určitých znaků poznat a kontaktovat, a to po celou dobu držení této informace.

Podle definice uvedené v zákoně postačí k naplnění pojmu osobní údaj, není-li fyzická osoba určená (identifikovaná), je-li alespoň určitelná (identifikovatelná). Je tedy možno považovat za dostatečné, pokud lze získat soubor údajů, sám o sobě nepostačující k odhalení plné základní totožnosti příslušné fyzické osoby, nicméně by bylo možno získat z jiných legálních zdrojů další doplňující údaje a takto následně sdružené údaje by již dokázaly základní identitu fyzické osoby určit.<sup>27</sup> Zdroje informací umožňující plnou identifikaci fyzické osoby musejí být nejen legální, ale i relativně snadno přístupné. Na tomto místě lze také připomenout původní definici osobního údaje uvedenou v zákoně o ochraně osobních údajů, že „o osobní údaj se nejedná, pokud je třeba ke zjištění identity subjektu údajů nepřiměřené množství času, úsilí či materiálních zdrojů.“<sup>28</sup>

Zvláštní kategorii osobních údajů tvoří tzv. **citlivé údaje**. Zákon taxativním výčtem určuje, že citlivým údajem je „osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin,

---

<sup>27</sup> Maštálka, J.: Osobní údaje, právo a my, 1. vydání, Praha, 2008, C.H.Beck, str. 18.

<sup>28</sup> Maštálka, J.: Osobní údaje, právo a my, 1. vydání, Praha, 2008, C.H.Beck, str. 19.

*zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.*<sup>29</sup>

V praxi vznikají určité problémy, které si přiblížíme. Nejprve je třeba odlišit údaje o národnostním původu (např. česká národnost) od údajů o státním občanství (např. Česká republika). I podobizna fyzické osoby může být považována za údaj o rasovém a etnickém původu, jde-li o rasu či etnikum, které lze prostřednictvím podobizny rozeznat. Za citlivé údaje se považují údaje o odsouzení za trestný čin, ale již se za ně nepovažují údaje o jednání, které by mohlo být kvalifikováno jako trestné nebo údaje o jiných sankcích (např. pokuta za přestupek). Za citlivý údaj nelze považovat pouhé sdělení, že dotyčná fyzická osoba za trestný čin odsouzena nebyla (negativní výpis z trestního rejstříku). Citlivý údaj o sexuálním životě zahrnuje i údaje o sexuální orientaci fyzické osoby, ale není jím pouhý údaj o uzavření manželství. Biometrické údaje jsou údaje o měřitelných nebo objektivně klasifikovatelných hodnotách lidského těla. Tyto údaje musejí existovat u všech fyzických osob, musejí být zároveň stálé tak, aby si je každá osoba v určité míře uchovávala a dále by měly být natolik jedinečné, aby od sebe určité osoby odlišovaly. Biometrické údaje lze dělit na stabilní či dynamické. Stabilní biometrické údaje se zakládají na fyzických a fyziologických aspektech, které měří fyziologické vlastnosti osoby (např. otisk prstu, DNA, obraz duhovky, rysy obličeje, pachové stopy atd.). Dynamické biometrické údaje jsou založeny na rysech chování nebo jednání (např. vlastnoruční podpis, stisk tlačítek, způsob chůze atd.).

Vzhledem k ekonomickému vývoji poslední doby by stálo za úvahu zvážit, zda není vhodné rozšířit taxativní výčet citlivých údajů např. o údaje o majetkových poměrech (např. údaje o bankovních účtech apod.).

Citlivé údaje, jak bylo již naznačeno, jsou osobní údaje, jejichž nedovolené užití by mohlo mít pro subjekt údajů zvláště závažné důsledky. Proto citlivé údaje požívají zvýšený stupeň ochrany. V ustanovení § 9 zákona o ochraně osobních údajů je vymezeno, že je lze zpracovávat jen, jestliže subjekt údajů dal ke zpracování výslovný

---

<sup>29</sup> § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

souhlas. Existují však i případy, kdy souhlas není možný, je-li to nezbytné v zájmu zachování života nebo zdraví subjektu údajů nebo jiné osoby nebo k odvrácení bezprostředního závažného nebezpečí hrozícího jejich majetku (pokud není možno jeho souhlas získat zejména z důvodů fyzické, duševní či právní nezpůsobilosti, v případě, že je nezvěstný nebo z jiných podobných důvodů). Bez souhlasu lze citlivé údaje zpracovávat ještě z dalších důvodů, které jsou taxativně vymezeny v zákoně o ochraně osobních údajů.<sup>30</sup> Pro téma této diplomové práce mezi relevantní důvody patří případy, kdy je zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem (např. zákoníkem práce) nebo jedná-li se o údaje nezbytné pro provádění nemocenského, důchodového pojištění, státní sociální podpory a dalších státních sociálních dávek, sociálních služeb, sociální péče, pomoci v hmotné nouzi a sociálně-právní ochrany dětí a při zajištění ochrany těchto údajů.

Dle oficiálního stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů je opakem osobního údaje **údaj anonymní**, neboť podle zákona o ochraně osobních údajů je to takový údaj, který nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů. Tyto údaje lze zpracovávat i bez souhlasu subjektu údajů pro účely vědecké či statistické a zpracování těchto údajů nepodléhá režimu zákona o ochraně osobních údajů. V praxi si lze představit velké databázové soubory, z nichž je nevratně odstraněno vše, co by mohlo umožnit fyzickou osobu určit a neexistuje zde možnost na základě jakéhokoliv jiného údaje anonymní údaje zpět propojit na údaje umožňující identifikaci subjektu údajů.

V rámci objektivit je ale nutné zmínit opoziční názory odborníků, které říkají, že i anonymní údaj zůstává údajem osobním.<sup>31</sup> Argumentují tím, že pokud by tomu tak nebylo, bylo by relativizováno či úplně vyloučeno vymáhání ochrany osobních údajů, neboť použití např. zakódovaných osobních údajů, by s úspěchem nebylo považováno za použití osobních údajů. Takovéto chápání anonymního údaje by v každodenním životě při běžném nakládání s osobními údaji mohlo bránit uplatňování zákona o ochraně osobních údajů.

---

<sup>30</sup> § 9 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>31</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 33.

### 2.1.1 Osobní údaje získávané zaměstnavatelem

#### Základní identifikační údaje

Aby vůbec mohl vzniknout jakýkoliv typ pracovněprávního vztahu, to znamená, aby byla jednoznačně identifikována osoba budoucího zaměstnance, je třeba znát jeho základní identifikační údaje. Ve velké většině případů stačí, pokud je fyzická osoba určena jménem, příjmením a adresou. V některých případech nestačí jen tyto tři údaje a k identifikaci zaměstnance je potřeba dalších údajů jako např. datum narození nebo případné akademické tituly.

Často používaným údajem v České republice je **rodné číslo**. Problematika rodných čísel je upravena v zákoně č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných čísel a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel). Tento zákon definuje rodné číslo jako „desetimístné číslo, které je dělitelné jedenácti beze zbytku. První dvojčíslí vyjadřuje poslední dvě číslice roku narození, druhé dvojčíslí vyjadřuje měsíc narození, u žen zvýšené o 50, třetí dvojčíslí vyjadřuje den narození, přičemž čtyřmístná koncovka je rozlišujícím znakem obyvatel narozených v témže kalendářním dnu.“<sup>32</sup>

Vznik rodných čísel je v České republice spojen s rokem 1947, kdy začala být poprvé rodná čísla přidělována, a to zaměstnancům pro ukládání dokladu o zaměstnání, který později sloužil k výplatě důchodu. Po sjednocení sociálních pojišťoven v roce 1948 se rodná čísla začala přidělovat i lidem, kteří do té doby nebyli pojištěni. Později se rodná čísla přidělovala v patnácti letech věku každému občanu. Rodné číslo bylo do konce roku 1953 opatřeno třímístnou koncovkou (koncovka lidí narozených v Čechách začínala nulou, na Moravě čtyřkou, na Slovensku sedmičkou a u cizinců devítkou).<sup>33</sup> Od 1. ledna 1954 je koncovka rodného čísla čtyřmístná. Přidaná čtvrtá číslice slouží ke kontrole platnosti a doplňuje se tak, aby celé rodné číslo bylo beze zbytku dělitelné jedenácti. Z výše uvedeného vyplývá, že rodné číslo přestane být roku 2054 jednoznačné, neboť rok narození je v rodném čísle uveden pouze dvoumístně. Proto se

---

<sup>32</sup> § 13 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>33</sup> Internetový článek: Kožušník, E., Rodné číslo. Dostupné z <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/edvard-kozusnik.php?itemid=3513>, [cit. 23.2.2010].

předpokládá, že do té doby bude buď vhodně modifikováno, nebo úplně nahrazeno jiným identifikátorem.<sup>34</sup>

Zákon předpokládá přidělování rodných čísel pouze občanům České republiky, cizincům žádajícím o povolení k pobytu na území České republiky a osobám, kterým byl udělen azyl na území České republiky<sup>35</sup>, což však rozhodně nejsou všechny osoby, které mohou vstupovat do pracovněprávních vztahů v roli zaměstnance.

Bez souhlasu zaměstnance je právem a zároveň povinností zaměstnavatele evidovat jeho jméno, příjmení, bydliště nebo trvalý pobyt, datum a místo narození nebo rodné číslo. Vyplývá to z celé řady zákonů. Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ukládá povinnost, aby evidence, kterou zaměstnavatel vede o občanech pro účely důchodového pojištění, obsahovala mimo jiné příjmení, jméno, datum a místo narození, místo trvalého pobytu, státní občanství a rodné číslo.<sup>36</sup> Zaměstnavatel je dále povinen o svých zaměstnancích, účastných na nemocenském pojištění, vést evidenci, která musí obsahovat jméno, příjmení, rodné číslo, datum a místo narození a místo trvalého pobytu.<sup>37</sup> Stejně tak i mzdový list pro daňové účely musí obsahovat mimo jiné poplatníkově jméno a příjmení, rodné číslo a bydliště.<sup>38</sup> Zaměstnavatel jako plátce zdravotního pojištění má oznamovací povinnost vůči zdravotní pojišťovně svého zaměstnance. Při plnění této své oznamovací povinnosti sděluje jméno, příjmení, trvalý pobyt a rodné číslo zaměstnance.<sup>39</sup>

Podpůrně plyne povinnost evidovat datum narození zaměstnanců přímo ze zákoníku práce, který používá věk jako kritérium nabývání některých práv či povinností v pracovněprávních vztazích.

---

<sup>34</sup> Wikipedie: Rodné číslo. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Rodnéčíslo>, [cit. 22.2.2010].

<sup>35</sup> § 16 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>36</sup> § 37 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>37</sup> § 95 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>38</sup> § 38j odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>39</sup> § 10 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.



## Bydliště

Povinnost zaměstnavatele evidovat bydliště svého zaměstnance vyplývá přímo ze zákoníku práce. Tak například dle jeho § 165 musí zaměstnavatel znát místo bydliště zaměstnance tak, aby správně posoudil, zda má zaměstnanec nárok na náhradu za přeložení do místa výkonu práce mimo své bydliště. Dále zaměstnavatel musí znát bydliště těhotné zaměstnankyně či zaměstnankyně pečující o děti do věku 8 let, neboť ty nesmějí být bez svého souhlasu vysílány na pracovní cestu mimo své bydliště.<sup>40</sup> O povinnosti evidovat bydliště zaměstnance se zmiňuje i zákon o daních z příjmu (viz výše). Lze tedy dovést obecnou povinnost zaměstnavatele evidovat u svých zaměstnanců, a to bez ohledu na jejich souhlas, stát, kraj, obec, část obce, ulici, číslo popisné, číslo orientační a poštovní směrovací číslo.

## Fotografie zaměstnance

Fotografie týkající se fyzické osoby byla chráněna ještě dříve, než vešel v platnost zákon o ochraně osobních údajů, neboť ochranu fotografie již garantoval (a stále garantuje) občanský zákoník v rámci ochrany osobnosti. Ustanovení § 12 odst. 1 tohoto zákona zmiňuje obecný pojem „obrazový snímek týkající se fyzické osoby“ a stanovuje, že smí být pořízen nebo použit jen se svolením této fyzické osoby. Ve svém odst. 3 pak umožňuje výjimku, když dovoluje obrazové snímky bez svolení fyzické osoby pořídit nebo použít přiměřeným způsobem též pro vědecké a umělecké účely a pro tiskové, filmové, rozhlasové a televizní zpravodajství. Ani takové použití však nesmí být v rozporu s oprávněnými zájmy fyzické osoby. Je zřejmé, že pro uplatnění výše vyjmenovaných výjimek v evidencích běžného zaměstnavatele bude velmi obtížné hledat zdůvodnění.

Podle zákona o ochraně osobních údajů jakákoliv materializovaná podoba subjektu údajů osobním údajem je, a to za splnění podmínky její aktuálnosti, což v praxi může být velice obtížně, neboť lze ve velmi krátké době radikálně změnit podobu. Existuje diskuze, zda fotografie není přímo citlivým údajem, neboť z ní lze s jistou mírou pravděpodobnosti určit i rasový nebo etnický původ osoby. V takovém případě

---

<sup>40</sup> § 240 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

by evidence a zpracování takového citlivého údaje byla možná pouze se souhlasem zaměstnance. To vše samozřejmě za podmínek uvedených v zákoně o ochraně osobních údajů.

### Státní příslušnost

Povinnost evidovat státní příslušnost plyne přímo ze zákoníku práce, který například v § 48 odst. 3 uvádí, že „*pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti...končí...*“ Z toho plyne, že zaměstnavatel má právo evidovat o zaměstnanci, a to i bez jeho souhlasu, státní příslušnost, identifikaci státu a datum změny státní příslušnosti.

### Rodinný stav a rodinní příslušníci

Povinnost zaměstnavatele evidovat informace týkající se rodinného stavu zaměstnance je uvedena v celé řadě právních norem. Namátkou lze uvést zákon o daních z příjmů, který říká, že ve mzdovém listu jsou zaměstnanci povinni uvádět jméno, příjmení a rodné číslo osoby, na kterou poplatník uplatňuje slevu na dani a daňové zvýhodnění.<sup>41</sup> Dále zákoník práce zmiňuje ve svých ustanoveních o náhradách při úmrtí zaměstnance pojmy „*pozůstalý manžel a nezaopatřené dítě, rodiče zaměstnance.*“<sup>42</sup> Informace o existenci těchto rodinných příslušníků, včetně jejich jednoznačného určení pro účely kontaktování, je zaměstnavatel oprávněn evidovat. Podpůrně lze uvést i další ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní podmínky zaměstnankyň-matek či zaměstnanců pečujících o dítě.<sup>43</sup> Z výše uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel může evidovat o zaměstnanci, i bez jeho souhlasu, rodinný stav, jména a rodná čísla dětí, jméno a rodné číslo manžela, jména a rodná čísla dalších osob žijících ve společné domácnosti, jména a další kontaktní údaje rodičů (v případě mladistvých a osamělých).

---

<sup>41</sup> § 38j odst. 2 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>42</sup> § 378 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>43</sup> § 239 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

## Údaje o vzdělání a dalších schopnostech

Tyto údaje nejsou explicitně zmíněny v žádné právní normě, nicméně je lze vyvodit z některých základních pracovněprávních předpisů. Zákoník práce posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce.<sup>44</sup> Zaměstnavatel tak může o zaměstnanci evidovat, a to bez ohledu na jeho souhlas, stupeň vzdělání a obor vzdělání, studijní program, studijní obor a datum ukončení a další schopnosti nutné pro výkon určité práce (znalost cizího jazyka, svářečské či řidičské oprávnění a jejich změnu).

## Údaje o praxi a předchozích zaměstnáních

Tento pojem najdeme v zákoníku práce, který uvádí, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně mimo jiné i podle doby dosažené praxe. Vláda pak stanoví nařízením podmínky pro určení započitatelné praxe.<sup>45</sup>

## Informace související se zdravotním stavem zaměstnance

Osobní údaje o zdravotním stavu subjektu údajů patří mezi údaje citlivé, takže požívají vyšší ochrany než klasické osobní údaje. Dle zákoníku práce je zaměstnavatel v určitých případech povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.<sup>46</sup> Stejně tak je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci mimo jiné proto, že:

- zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- je to nutné v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- je zaměstnanec pracující v noci uznán nezpůsobilým pro noční práci.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> § 110 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>45</sup> § 123 odst. 4 a 6 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>46</sup> § 32 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>47</sup> § 41 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Dále může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď mimo jiné i z důvodu, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo pozbyl-li jinak, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.<sup>48</sup> Naproti tomu zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnanci v ochranné době, což je v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.<sup>49</sup> Zaměstnavatel tak může o zaměstnanci, bez ohledu na jeho souhlas, evidovat informaci o případném zdravotním postižení či informaci o relaci vykonávané práce ke zdravotnímu stavu zaměstnance.

Pokud by ale chtěl zaměstnavatel zjišťovat zdravotní stav zaměstnance v průběhu pracovního poměru nad rámec výše uvedených oprávnění, neboli, řečeno zákonem o ochraně osobních údajů, by již nešlo o zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti<sup>50</sup>, šlo by o situaci citlivých údajů bez výhrad a zaměstnavatel by k takovému zpracování potřeboval souhlas zaměstnance. I v případě, že by zaměstnanec se zpracováním souhlasil, by bylo ale nutné nejprve zjistit, zda takové citlivé údaje odpovídají pouze stanovenému účelu a jsou uvedeny pouze v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu<sup>51</sup>, neboť v opačném případě by nebylo možné citlivé informace shromažďovat vůbec a to ani se souhlasem zaměstnance.

#### Údaje o pobírání starobního důchodu

Zaměstnavatel má v určitých případech ohlašovací povinnosti o zaměstnávání důchodců dle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.<sup>52</sup> Tato povinnost ukládá zaměstnavateli, aby ohlásil orgánu sociálního zabezpečení, zaměstná-li poživatele starobního důchodu, pokud tento poživatel nesplňuje podmínky pro výplatu starobního důchodu při výkonu výdělečné činnosti (výplata starobního důchodu

---

<sup>48</sup> § 52 písm. d) a e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>49</sup> § 53 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>50</sup> § 9 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>51</sup> Tak, jak to ukládá § 5 odst. 1 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>52</sup> § 41 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

přiznaného před dosažením důchodového věku nenáleží poživateli do dosažení jeho důchodového věku, pokud vykonává výdělečnou činnost<sup>53</sup>).

Zaměstnavatel je dále povinen v evidenci, kterou vede o zaměstnancích pro účely důchodového pojištění, zpracovávat záznam, zda zaměstnanec pobírá starobní nebo invalidní důchod a kdo jej vyplácí, druh starobního důchodu dle zákona o důchodovém pojištění a datum vzniku nároku na starobní důchod.<sup>54</sup> Obdobné údaje (zda zaměstnanec pobírá starobní nebo invalidní důchod, od kdy jej pobírá a plátce tohoto důchodu) je zaměstnavatel povinen vést v evidenci o svých zaměstnancích i pro účely nemocenského pojištění.<sup>55</sup> Znamená to tedy, že zaměstnavatel může výše vyjmenované údaje evidovat i bez souhlasu zaměstnance.

#### Údaje o trestné činnosti zaměstnance

Tyto údaje patří do režimu citlivých údajů, tzn., že je zde zajištěna větší ochrana při zpracování takovýchto údajů. V zákoníku práce jsou naznačena některá oprávnění zaměstnavatele, která může uskutečnit pouze, pokud údaje o trestné činnosti zaměstnance zná. Příkladem je ustanovení § 41 odst. 1 písm. e), kde je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku.

Pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin (k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo při plnění pracovních úkolů na dobu nejméně 6 měsíců) je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.<sup>56</sup>

Pokud si zaměstnavatel, například při uzavírání pracovní smlouvy s novým zaměstnancem, nechá od něj předložit výpis z trestního rejstříku, o citlivý údaj by se jednalo pouze v případě kladné odpovědi na otázku, zda byl zaměstnanec trestán. Negativní výpis z rejstříku trestů citlivým údajem o trestné činnosti není a zaměstnavatel má právo evidovat o svém zaměstnanci čistý výpis z rejstříku trestů.

<sup>53</sup> § 37 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>54</sup> § 37 odst. 1 písm. g) zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>55</sup> § 95 odst. 2 písm. f) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>56</sup> § 55 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel má dále právo evidovat o zaměstnanci, bez ohledu na jeho souhlas, informaci o zahájeném trestním řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a to ke škodě na majetku zaměstnavatele.<sup>57</sup>

## Životopis

Zde se z povahy věci nejedná o osobní údaj jako takový, ale o skupinu osobních údajů, které mohou být různého typu, a tudíž mohou požívat i různé ochrany. Většinou se nevede evidence samotných životopisů, ale životopisy jsou brány za zdroj osobních údajů, které se přenesou do jednotlivých evidencí vedených zaměstnavatelem, a poté je životopis odložen do archivu.

### 2.1.2 Osobní údaje vytvářené zaměstnavatelem

#### Údaje o vzniku a zániku pracovního poměru

Podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, evidence, kterou organizace vede o občanech pro účely důchodového pojištění, obsahuje údaje o vzniku a skončení pracovního poměru.<sup>58</sup> Dále dle zákona o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů je zaměstnavatel povinen nejpozději do osmi dnů provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení a o skutečnostech rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné, včetně povinnosti o těchto oznamovaných skutečnostech vést evidenci a dokumentaci.<sup>59</sup>

#### Údaje o pracovním zařazení, pracovní době a druhu práce

Tyto údaje jsou většinou obsahem pracovní smlouvy. Podle zákoníku práce je ale pouze údaj o druhu práce nezbytnou součástí pracovní smlouvy<sup>60</sup>. Zaměstnavatel je také povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby, práce přesčas,

<sup>57</sup> § 41 odst. 2 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>58</sup> § 37 odst. 1 písm. c) zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>59</sup> §10 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>60</sup> § 34 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

noční práce či doby v pracovní pohotovosti.<sup>61</sup> V případě změny pracovního zařazení či druhu práce je zaměstnavatel povinen pro zaměstnance zajistit školení k udržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>62</sup>

#### Údaje o mzdě, platu a odměně za práci

Závislá práce je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci<sup>63</sup> (zaměstnavatel má povinnost je vyplácet), přičemž je zakázána mzdová diskriminace<sup>64</sup>. Pokud nejsou údaje o platu nebo mzdě<sup>65</sup> uvedeny přímo v pracovní smlouvě (není to údaj povinný), musí o nich zaměstnavatel budoucího zaměstnance informovat, jde-li o plat, např. platebním výměrem, jde-li o mzdu, např. v dohodě o mzdě. Zákoník práce říká, že zaměstnavatel je povinen při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Pokud si to zaměstnanec přeje, zaměstnavatel mu předloží doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.<sup>66</sup> V zákoně je dále uvedeno jaké srážky ze mzdy nebo z platu může zaměstnavatel zaměstnanci provést. Dle zákona o daních z příjmů musí být součástí mzdového listu úhrn zúčtovaných mezd.<sup>67</sup>

#### Informace vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Především zákoník práce upravuje evidenci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Například ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>68</sup> Informace a pokyny v této oblasti je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést

---

<sup>61</sup> § 96 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>62</sup> § 103 odst. 2 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>63</sup> § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>64</sup> § 13 odst. 2 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>65</sup> Výše mzdy, splatnost mzdy, termín výplaty mzdy, místo a způsob vyplácení mzdy.

<sup>66</sup> § 142 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>67</sup> § 38j odst. 2 písm. e) zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>68</sup> § 103 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

dokumentaci.<sup>69</sup> Zaměstnavatel musí zajistit svým zaměstnancům, pokud je to potřeba, osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje a v případě pracovních úrazů vést knihu úrazů, záznamy a další dokumentaci, v případě nemocí z povolání evidenci zaměstnanců, u nichž byla tato nemoc uznána.<sup>70</sup>

#### Informace o další výdělečné činnosti zaměstnance

Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Toto omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.<sup>71</sup>

Zaměstnavatel může se svým zaměstnancem uzavřít konkurenční doložku, což je dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru (nejdéle po dobu 1 roku) zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout za to zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání.<sup>72</sup>

#### Kontaktní údaje zaměstnance

Zdá se, že je logické, aby zaměstnavatel mohl evidovat kontaktní údaje zaměstnance na jeho pracoviště či ve vztahu k jeho pracovnímu poměru. Přesto se zákoník práce, o těchto údajích nezmiňuje, nicméně ale mluví o nutnosti evidence informací o druhu práce či pracovním zařazení zaměstnance, z čehož právo evidovat kontaktní údaje zaměstnance vyplývá. Zaměstnavatel má právo shromažďovat o zaměstnanci, bez ohledu na jeho souhlas, adresu pracoviště, telefonní čísla a čísla faxů na pracoviště, pracovní e-mailové adresy či telefonní čísla služebních mobilních telefonů. U posledně jmenovaných je vhodné určit předem dobu provozu, např. možnost v nočních hodinách mobilní telefon vypnout, neboť jinak by bez souhlasu zaměstnance

---

<sup>69</sup> § 103 odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>70</sup> § 104 a § 105 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>71</sup> § 304 odst. 1 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>72</sup> § 301 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



zveřejňování telefonního čísla, na které by bylo možné se dovolat 24 hodin denně, mohlo být problematické. Informace mohou být zveřejněny v interním seznamu, seznamu pro veřejnost nebo na služebních navštívenkách apod., a to zpravidla pouze po dobu trvání příslušného pracovněprávního vztahu. Pokud by ale zaměstnavatel měl v úmyslu na služební navštívenky uvést i soukromou adresu, telefon či jiné soukromé údaje zaměstnance, potřeboval by k tomu jeho souhlas.

### Členství v odborech

Tento citlivý údaj provází řada problémů. Jedním z nich je možnost zaměstnavatele strhávat ze mzdy či platu zaměstnance na jeho žádost členské příspěvky pro odborovou organizaci. Pokud má zaměstnavatel k tomuto účelu vedenu položku informující o členství zaměstnance v odborech, je otázkou, zda v takovém případě jde o citlivý údaj. Prakticky se zde primárně nejedná o zpracování citlivého osobního údaje o členství zaměstnance v odborech, ale pouze o realizaci srážky ze mzdy, která může být provedena jen za podmínek uvedených v zákoníku práce.<sup>73</sup>

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o vývoji mezd nebo platů a s odborovou organizací projednat svoji ekonomickou situaci, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a školení zaměstnanců apod.<sup>74</sup> Protože za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami, musí zaměstnavatel znát jména členů orgánu odborové organizace z řad svých zaměstnanců, neboť má zákonnou povinnost předávat některé osobní údaje těmto členům orgánu odborové organizace.

Zaměstnavatel ale není oprávněn bez souhlasu zaměstnance evidovat jeho členství v odborové organizaci (není-li členem orgánu odborové organizace). Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za

---

<sup>73</sup> Dle § 146 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatel musí provést srážky ze mzdy jen se souhlasem zaměstnance, a to bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

<sup>74</sup> § 287 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnanec, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů.<sup>75</sup>

### 2.1.3 Ostatní osobní údaje v pracovněprávním vztahu

V ostatních případech, kdy jsou osobní údaje získávány pro jiný účel, než který je stanoven v právních předpisech, zaměstnavateli nezbyvá než ve vztahu k osobním údajům a jejich subjektům splnit všechny obecné podmínky potřebné ke zpracování těchto údajů, to znamená, vyžádat si od zaměstnance souhlas se získáním jeho osobních údajů v každé konkrétní situaci.

Zaměstnavatel je v každém takovém konkrétním případě povinen zaměstnance informovat o tom, v jakém rozsahu a pro jaký účel budou osobní údaje zpracovány, kdo a jakým způsobem bude osobní údaje zpracovávat a komu mohou být osobní údaje zpřístupněny.<sup>76</sup>

## 2.2 Subjekt údajů

Podle zákona o ochraně osobních údajů je subjektem údajů „*fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují.*“<sup>77</sup> Tento pojem se v českém právním řádu v souvislosti s ochranou údajů objevuje poprvé. Vzhledem k tomu, že podle § 7 občanského zákoníku způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti vzniká narozením a smrtí tato způsobilost zanikne, objevuje se problém, zda se ochrana osobních údajů vztahuje i na osoby zemřelé. Nastává zde aplikační problém, zda, a pokud ano, tak v jaké míře, použít zákon na ochranu osobních údajů. Nebylo by asi správné, pokud by za života fyzické osoby jeho osobní údaje podléhaly režimu ochrany osobních údajů a po jeho smrti bylo možné s těmito údaji nakládat volně, bez jakéhokoliv omezení. Oporu pro ochranu osobních údajů zemřelého, ale musíme hledat ne v zákoně o ochraně osobních údajů, ale v občanském zákoníku, který v rámci ochrany osobnosti říká, že „*po smrti fyzické osoby přísluší uplatňovat právo na ochranu její osobnosti manželu nebo partnerovi a dětem, a není-li jich, jejím rodičům.*“<sup>78</sup> Tudíž osobní údaje zemřelého jsou

---

<sup>75</sup> § 286 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>76</sup> § 11 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>77</sup> § 4 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>78</sup> § 15 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

chráněny v rámci ochrany osobnosti v režimu občanského zákoníku. Podle mého názoru<sup>79</sup> se ale zákon o ochraně osobních údajů na zpracování údajů o osobách zemřelých také vztahuje, i když jen v části svých ustanovení. Podkladem pro toto tvrzení mi je např. zákon o pohřebnictví<sup>80</sup>, který ve svém § 21 odst. 2 říká, že provozovatel pohřebiště postupuje při zpracovávání osobních údajů vedených v evidenci související s provozováním veřejného pohřebiště<sup>81</sup> podle zákona o ochraně osobních údajů. Z logiky věci vyplývá, že po smrti subjektu údajů pozbývají platnosti ustanovení zákona o ochraně osobních údajů, ve kterých je nutná osobní součinnost subjektu údajů.<sup>82</sup> Na druhou stranu, ale lze pro případ zpracování osobních údajů zemřelých osob využít ustanovení zákona o ochraně osobních údajů, ve kterých není třeba, aby subjekt údajů vystupoval jako účastník občanskoprávních vztahů dle § 7 občanského zákoníku. Jedná se především o § 5 odst. 1 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, který povoluje uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování, přičemž tento účel přece nemusel smrtí subjektu pominout, takže ustanovení je použitelné i po smrti subjektu údajů. Stejně tak § 5 odst. 1 písm. f) povoluje zpracovávat osobní údaje pouze v souladu s účelem, k němuž byly shromážděny, a tudíž použitím údajů zemřelé osoby k jiným účelům poruší správce toto ustanovení. I po smrti subjektu údajů je dále nutné dodržovat povinnosti správce nebo zpracovatele při zabezpečení osobních údajů<sup>83</sup> a povinnost mlčenlivosti o osobních údajích podle zákona o ochraně osobních údajů. Zbavení povinnosti mlčenlivosti z důvodu smrti subjektu údajů by muselo být stanoveno zákonem.

Možná může vypadat zvláště, proč kladu důraz na objasnění práv, která náleží zemřelým v oblasti ochrany osobních údajů. Činím tak hlavně z toho důvodu, že v praxi jsou osobní údaje zemřelých často zpracovávány současně s údaji osob dosud žijících nebo jsou s nimi údaje o osobách žijících sdělovány, což bývá hlavní aplikační problém. Jedná se především o provozování pohřební služby, krematoria apod. Např. evidence

---

<sup>79</sup> Po konzultaci s Mgr. L. Hejlíkem, vedoucím oddělení stížností a konzultací Úřadu pro ochranu osobních údajů.

<sup>80</sup> Zákon č. 256/2001 Sb., o pohřebnictví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>81</sup> Evidence podle § 21 odst. 1 zákona č. 256/2001 Sb., o pohřebnictví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, mmj. obsahuje jméno a příjmení, místo a datum narození a úmrtí, rodné číslo, datum uložení lidských pozůstatků nebo zpopelněných lidských ostatků na veřejném pohřebišti a záznam o nebezpečné nemoci osob, jejichž lidské ostatky jsou na veřejném pohřebišti uloženy.

<sup>82</sup> Např. v případech, kdy je nutný souhlas se zpracováním osobních údajů (dle § 5 odst. 2), souhlas se zpracováním citlivých údajů (dle § 9 písm. a)), při informační povinnosti správce vůči subjektu údajů (dle § 11) a při ochraně práv subjektu údajů (dle § 12 a § 21).

<sup>83</sup> Dle § 13 a násl. zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

související s provozováním veřejného pohřebiště obsahuje vedle osobních údajů osoby, jejíž lidské ostatky jsou na veřejném pohřebišti uloženy, také osobní údaje nájemce hrobového místa. Proto je nutné postupovat opatrně při zveřejňování osobních údajů zemřelých a dbát na to, aby zde nebyl porušen zákon o ochraně osobních údajů nejen ve vztahu k zemřelým, ale i ve vztahu k dosud žijícím osobám.

Základním právem žijícího subjektu údajů je právo být informován o zpracování jeho osobních údajů, dalšími právy jsou právo na přístup ke svým osobním údajům, právo požadovat opravu u správce nebo zpracovatele a právo obrátit se na dozorový orgán.

### **2.3 Zpracování osobních údajů**

Zákon o ochraně osobních údajů vysvětluje zpracování osobních údajů jako jakoukoliv operaci (popř. soustavu operací), které správce či zpracovatel **systematicky** provádějí s osobními údaji. Zpracováním se rozumí zejména „*shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.*“<sup>84</sup> Tento zákon se tudíž nevztahuje na **nahodilé** shromažďování osobních údajů (pokud tyto údaje nejsou dále zpracovávány).<sup>85</sup> Podstatné tedy je, že se vždy musí jednat o systematickou činnost správce nebo zpracovatele (vysvětlení pojmu správce a zpracovatele následuje v další podkapitole), tedy činnost vykonávanou s určitým záměrem zpracovávat osobní údaje konkrétní fyzické osoby, a to zpracování jakýmkoliv způsobem (jak automatizovaně, tak jinými prostředky – např. manuálně). Aby se mohlo jednat o zpracování osobních údajů, je nutné vždy posoudit, zda je stanoven účel zpracování, ze kterého vyplývá, že předmětem jsou údaje neuzavřeného počtu fyzických osob, získané údaje mají stejnou nebo obdobnou strukturu a rozsah a zároveň jsou uchovávány společně, přičemž operace s osobními údaji je automatizována nebo jde o datový soubor uspořádaný podle předem určených hledisek, jež se týkají fyzických osob a jež umožňují snadný přístup k osobním údajům.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>85</sup> § 3 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>86</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 139.

Toto je popis znaků, kterým se zpracování musí vyznačovat, aby ho bylo možné za zpracování považovat. Ne všechny znaky musejí být bezpodmínečně splněny, ale pokud některý splněn není, signalizuje to porušení nějaké povinnosti stanovené v zákoně o ochraně osobních údajů nebo se nejedná o zpracování osobních údajů.

V druhé části definice vysvětlující zpracování osobních údajů, kterou nám nabízí zákon, najdeme demonstrativní výčet postupů, které se nejčastěji za zpracování považují. Některé z těchto postupů jsou dále v zákoně definovány.

**Shromažďováním** osobních údajů zákon zamýšlí „*systematický postup nebo soubor postupů, jehož cílem je získání osobních údajů za účelem jejich dalšího uložení na nosič informací pro jejich okamžité nebo pozdější zpracování.*“<sup>87</sup> To znamená, že ne každé získání osobního údaje je jejich shromážděním. Je třeba rozlišovat mezi 3 způsoby získávání osobních údajů:

- získávání postupným nashromážděním, tak jak ho popisuje zákon o ochraně osobních údajů ve svém § 4 písm. f),
- získávání pro řešení případu nebo popis události nebo jevu, tedy pro **jednorázové**, okamžité použití. Po použití se již se samotnými osobními údaji dále nenakládá a zákon o ochraně osobních údajů se zde nepoužije,
- získávání bez úsilí a záměru, nahodilé získávání osobních údajů. Ani zde se zákon o ochraně osobních údajů nepoužije.<sup>88</sup>

Shromažďování je zpravidla prvním krokem ve zpracování osobních údajů. Cíl, pro který jsou osobní údaje shromažďovány, by měl být znám již při jejich sběru. Získané osobní údaje musejí být bezprostředně po jejich shromáždění uloženy na nosič informací tak, aby s nimi správce či zpracovatel mohl dále pracovat.

**Uchováváním** osobních údajů se rozumí „*udržování údajů v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat.*“<sup>89</sup> Znamená to, že osobní údaj, který byl získán

---

<sup>87</sup> § 4 písm. f) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>88</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 142.

<sup>89</sup> § 4 písm. g) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

k určitému účelu, musí být nadále v této podobě uchovávan, a to po dobu, po kterou trvá původní záměr správce či zpracovatele.

**Blokováním** osobních údajů je myšleno „*vytvoření takového stavu, při kterém je osobní údaj určitou dobu nepřístupný a nelze jej jinak zpracovávat.*“<sup>90</sup> Blokování je jednou z metod dočasného zneprístupnění osobních údajů. Může se tak stát například pokud Úřad pro ochranu osobních údajů využije svého práva a uloží jako opatření k nápravě likvidaci osobních údajů a kontrolovaný správce či zpracovatel se proti takovému postupu brání procesními kroky, a tak do doby rozhodnutí ve věci musejí být předmětné osobní údaje blokovány.<sup>91</sup> Blokování osobních údajů však nesmí nikdy být v rozporu se zájmy subjektu těchto údajů.

**Likvidací** osobních údajů se rozumí „*fyzičké zničení jejich nosiče, jejich fyzičké vymazání nebo jejich trvalé vyloučení z dalších zpracování.*“<sup>92</sup> Likvidací dochází k nevratnému zničení osobních údajů, které může provést buď sám správce či zpracovatel nebo jiný k tomu oprávněný subjekt.

## **2.4 Správce a zpracovatel osobních údajů**

Zákon o ochraně osobních údajů vymezuje pojem **správce**. Je jím takový subjekt, který nejprve určí účel a prostředky zpracování osobních údajů a poté provádí samotné zpracování, za které také odpovídá. Zpracováním může správce za určitých podmínek zmocnit nebo pověřit zpracovatele.<sup>93</sup> Pro účely zákona není rozhodné, zda je správce právnickou osobou, fyzickou osobou, státním orgánem apod., ale rozhodné je, zda zná účel, pro který jsou osobní údaje zpracovávány. Správce si určuje i prostředky zpracovávání (např. technická zařízení). Správcem se subjekt stává buď z vlastního rozhodnutí, nebo ze zákona. Mezi správce může patřit kdokoliv, kdo systematicky spravuje databázi osobních údajů např. svých klientů, pacientů apod. Jak již bylo řečeno, správce může zpracovávat osobní údaje sám nebo může uzavřít dohodu s dalším subjektem (zpracovatelem), který zpracovává údaje pro něj. I když dochází k přechodu činnosti ze správce na zpracovatele, nedochází k úplnému přechodu odpovědnosti.

<sup>90</sup> § 4 písm. h) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>91</sup> § 40 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>92</sup> § 4 písm. i) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>93</sup> § 4 písm. j) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zpracovatel musí upozornit správce na porušování správcových povinností a zároveň je v takovém případě povinen ukončit zpracování osobních údajů. Pokud tak neučiní, odpovídají za případnou škodu správce a zpracovatel společně a nerozdílně.

**Zpracovatelem** osobních údajů je každý subjekt, který na základě zvláštního zákona<sup>94</sup> nebo pověření správcem<sup>95</sup> zpracovává osobní údaje podle zákona o ochraně osobních údajů.<sup>96</sup> Podstatně častějším je pověření zpracovatele správcem.

Zákon o ochraně osobních údajů dovoluje, aby zpracovatel plnil za správce i jeho povinnosti vůči subjektu údajů (např. povinnost informovat o tom, v jakém rozsahu a pro jaký účel budou osobní údaje zpracovány, kdo a jakým způsobem bude osobní údaje zpracovávat a komu mohou být osobní údaje zpřístupněny<sup>97</sup>). Zpracovatel je vůči správci v postavení jisté podřízenosti.

V praxi (především u větších podnikatelských subjektů s víceúrovňovou organizační strukturou) někdy vyvstávají problémy s určením, kdo z více subjektů podílejících se na zpracování osobních údajů je správce a kdo zpracovatel. Při takovém rozhodování je nutné nejprve zjistit, zda zákon některému ze subjektů zpracování ukládá (správce ze zákona) a kdo ze subjektů je povinen stanovit účel a prostředky zpracování. Ten, kdo je správcem, nemůže být k tomu samému zpracování současně zpracovatelem. Naopak ale zpracovatel se za určitých podmínek může stát správcem (v případě, že si stanoví vlastní účel zpracování a k tomuto účelu začne zpracování provádět).<sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> Např. dle § 80 odst. 3 písm. i) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, který říká, že „*Centrum je zpracovatelem registru...*“.

<sup>95</sup> Typickým příkladem je svěřením zpracování účetnictví specializovanému podnikatelskému subjektu.

<sup>96</sup> § 4 písm. k) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>97</sup> § 11 odst. 7 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>98</sup> K tomu Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 12. února 2009, sp. zn. 9 As 34/2008-68, publikovaný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod č. R 1844/2009, který rozhodl, že pojišťovací zprostředkovatel, který nezávisle na pojišťovně určuje okruh subjektů, jež osloví jako potenciální zájemce o uzavření pojistné smlouvy, a k tomuto účelu sám vytváří databázi osobních údajů těchto subjektů, má, z hlediska zákona o ochraně osobních údajů, postavení správce osobních údajů a nikoli jejich pouhého zpracovatele.

### 3 Úřad pro ochranu osobních údajů

Pro ochranu osobních údajů je nezbytné, aby zde působil orgán, který bude ze zákona dohlížet na plnění povinností stanovených zákony. Zřízení takového orgánu považuje za nezbytné jak Úmluva č. 108, tak směrnice 95/46/ES. Kromě dohlížení na dodržování práva uvnitř státu má zajišťovat i potřebnou mezinárodní spolupráci. Takový orgán pak má plnit funkci kontrolní a zároveň je vybaven pravomocemi zasáhnout a případně se obrátit na soud v případě porušení právních předpisů. Na takovýto kontrolní orgán musí mít každý možnost se obrátit se žádostí o pomoc ve věci zpracování osobních údajů. V České republice byl tento orgán založen až zákonem o ochraně osobních údajů, byl nazván Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“) a jeho sídlem se stala Praha.

#### 3.1 Postavení a působnost úřadu

Postavení Úřadu

Zákon o ochraně osobních údajů říká, že Úřad je nezávislý orgán, tzn., že ve své činnosti postupuje nezávisle a řídí se pouze zákony a jinými právními předpisy a do jeho činnosti lze zasahovat jen na základě zákona.<sup>99</sup>

Úřad má postavení ústředního správního úřadu, jsou mu svěřeny kompetence ústředního správního úřadu pro oblast ochrany osobních údajů v rozsahu stanoveném zákonem o ochraně osobních údajů.

Ačkoliv je Úřad nezávislým orgánem státu, nemůže svou činnost vykonávat zcela odděleně a nezávisle od jiných orgánů státu. Stát tento úřad zřídil a také si zachoval určitý vliv na jeho činnost například tak, že předseda a inspektoři Úřadu jsou jmenováni prezidentem České republiky na návrh Senátu Parlamentu, rozhodovací činnost Úřadu podléhá soudnímu přezkumu či fakt, že činnost Úřadu je hrazena ze samostatné kapitoly státního rozpočtu České republiky. Tyto nástroje jsou sice nástroji státu (zákonodárných a výkonných institucí), ale není zde omezován princip nezávislého postavení Úřadu tak, jak to ukládá zákon o ochraně osobních údajů.

---

<sup>99</sup> § 28 odst. 1, 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.



## Působnost Úřadu

V § 29 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů najdeme základní kompetenční ustanovení pro definování působnosti Úřadu. Dle tohoto ustanovení:

**1.** Úřad provádí **dozor** nad dodržováním povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů.

Kontrolní činnost provádějí inspektoři a pověřeni další zaměstnanci Úřadu. Do kontrolního plánu jsou zařazována společensky významná témata a trendy v oboru.

Začátek a předmět kontroly je nutné oznámit statutárnímu orgánu kontrolovaného. Kontrolující jsou ze zákona vybaveni určitými **oprávněním**<sup>100</sup>, a tudíž mohou vstupovat do objektů, na pozemky apod., pokud to souvisí s předmětem kontroly (do obydlí pouze v případě, že slouží také k provozování podnikatelské činnosti). Kontrolující mohou požadovat na kontrolovaných, aby předložily originální doklady, pokud to souvisí s předmětem kontroly, a provádět vlastní dokumentaci a zároveň se seznamovat s utajovanými informacemi<sup>101</sup>. Kontrolující osoby mají právo požadovat na fyzických i právnických osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných skutečnostech, a pokud je to třeba zajišťují v určitých případech doklady a pořizují kopie obsahu paměťových médií, obsahujících osobní údaje. Po provedení kontroly mají oprávnění požadovat, aby kontrolovaní podali písemnou zprávu o odstranění zjištěných nedostatků. Při kontrole mohou používat telekomunikační zařízení kontrolovaných v případech, kdy je jejich použití nezbytné pro zabezpečení kontroly.

Kontrolující mají ale také určité **povinnosti**<sup>102</sup>, zejména nesmějí provádět kontrolu, pokud by byly důvodné pochybnosti o jejich nepodjatosti. Kontrolující jsou dále povinni prokázat se kontrolovanému průkazem, při samotné kontrole šetřit práva a právem chráněné zájmy kontrolovaných a předat neprodleně, poté co pominou důvody, převzaté doklady kontrolovanému. Tyto doklady musí po celou dobu držení

---

<sup>100</sup> § 37 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>101</sup> Za podmínek stanovených zákonem č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>102</sup> § 38 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

řádně ochraňovat proti jejich ztrátě, zničení, poškození nebo zneužití. O výsledcích kontroly je třeba pořídit kontrolní protokol a zejména zachovávat mlčenlivost o skutečnostech zjištěných při výkonu kontroly a nezneužít znalosti těchto skutečností (netýká se anonymizovaných a zobecněných informací). Povinnost mlčenlivosti přetrvává i po skončení pracovněprávního vztahu k Úřadu a zbavit této povinnosti může kontrolujícího jen předseda Úřadu.

Kromě dokladu o zahájení kontroly je povinným dokumentem kontrolní protokol. V zákoně o ochraně osobních údajů je pak uvedeno, co všechno takový protokol musí obsahovat.<sup>103</sup> Kontrolovaný musí být seznámen s obsahem takového kontrolního protokolu.

Pokud kontrolující zjistí, že došlo k porušení povinnosti, uloží kontrolovanému opatření k nápravě zjištěných nedostatků a stanoví lhůtu k jejich odstranění. Kontrolovaný je povinen ve stanovené lhůtě podat zprávu o přijatých opatřeních. Úřad má právo i povinnost případně ukládat sankce za porušení povinností uvedených v zákoně o ochraně osobních údajů.

Pravomoc Úřadu v oblasti kontroly dodržování ochrany osobních údajů je datována od 1. června 2000, kdy nabyl účinnosti zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Před tímto datem (za účinnosti zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech) byla pravomoc svěřena soudům. V souvislosti s přechodem kompetencí vznikl problém, neboť zákon o ochraně osobních údajů se výslovně nevyjádřil k otázce postupu soudů v řízeních zahájených podle derogovaného zákona č. 256/1992 Sb. a ke dni jeho derogace neskončených. Při řešení tohoto problému pomohl Ústavní soud ČR. Ve svém usnesení dal za pravdu krajskému soudu (rozhodujícímu v době účinnosti zákona č. 101/2000 Sb. o případu, který byl zahájen ještě za účinnosti zákona č. 256/1992 Sb.), který zastavil řízení, neboť došel k názoru, že není dále dána jeho kompetence ve věci ochrany osobních údajů rozhodnout, a že je nutné se obrátit na Úřad.<sup>104</sup> Znamená to, že všechny případy

---

<sup>103</sup> § 38 odst. 6 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>104</sup> Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 28. srpna 2002, sp. zn. IV. ÚS 143/02, publikované ve Sbírce nálezů Ústavního soudu + Usnesení Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 6. února 2004, sp. zn. Konf 15/2003-24, publikovaný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod sb. č. R 189/2004.

rozhodované po datu 1. června 2000 je nutné směřovat na Úřad, byť byly zahájeny ještě za účinnosti předchozího zákona č. 256/1992 Sb.

**2. Úřad vede registr** zpracování osobních údajů. Do registru se zapisují informace, které obsahuje oznámení<sup>105</sup> a datum provedení či zrušení registrace.<sup>106</sup> Oznámení je každý správce povinen zaslat Úřadu ještě před začátkem zpracování osobních údajů. Smyslem takového registru je získat přehled o tom, kdo a jakým způsobem zpracovává osobní údaje. Registrace je veřejnou záležitostí, tzn., že informace zapsané do registru (s výjimkou informací o způsobu zpracování osobních údajů a o opatřeních k zajištění ochrany osobních údajů) jsou veřejně přístupné (elektronicky) a případné zrušení registrace oznamuje Úřad ve Věstníku Úřadu. Součástí Věstníku Úřadu je nejen přehled zrušených registrací, ale i stanoviska a sdělení Úřadu k aktuálním problémům ochrany osobních údajů.

Pokud oznámení obsahuje všechny náležitosti, lze po uplynutí 30 dnů ode dne doručení oznámení zpracování osobních údajů zahájit. Naopak Úřad registraci zruší, pokud zjistí, že správce porušuje podmínky zákona o ochraně osobních údajů nebo pokud pomine účel, pro který bylo zpracování zaregistrováno.

**3. Úřad přijímá podněty a stížnosti** na porušení povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů a informuje o jejich vyřízení. Na základě těchto podnětů a stížností pak provádí Úřad kontrolní činnost nebo může přímo zahájit správní řízení.

**4. Úřad zpracovává a veřejnosti zpřístupňuje výroční zprávu** o své činnosti. Výroční zpráva obsahuje informace o provedené kontrolní činnosti a její zhodnocení, informace a zhodnocení stavu v oblasti zpracovávání a ochrany osobních údajů v České republice a zhodnocení ostatní činnosti Úřadu. Výroční zprávu předkládá předseda Úřadu pro informaci Poslanecké sněmovně a Senátu Parlamentu České republiky a vládě České republiky a Úřad ji také zveřejňuje.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> Informace jsou vyjmenované v § 16 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>106</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>107</sup> § 36 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

5. Úřad vykonává i **další** působnosti stanovené mu zákonem, např. rozhodovací činnost o povolení či nepovolení registrace, předávání osobních údajů do jiných států apod.

6. Úřad projednává **přestupky a jiné správní delikty** a uděluje pokuty podle hlavy VII. zákona o ochraně osobních údajů.

7. Úřad zajišťuje plnění **požadavků** vyplývajících z **mezinárodních smluv** (jimiž je Česká republika vázána) a z přímo použitelných předpisů Evropských společenství. Nedílnou součástí je i navrhování legislativních úprav vyplývajících z těchto mezinárodních smluv.

8. Úřad poskytuje **konzultace** v oblasti ochrany osobních údajů a tím zajišťuje edukaci subjektů v oblasti ochrany osobních údajů.

9. Úřad **spolupracuje** s obdobnými úřady jiných států, s orgány Evropské unie a s orgány mezinárodních organizací působícími v oblasti ochrany osobních údajů. V souladu s právem Evropských společenství plní oznamovací povinnost vůči orgánům Evropské unie.<sup>108</sup>

Zákon o ochraně osobních údajů zde poměrně rozsáhle shrnul všechny oblasti, ve kterých Úřad vykonává svou působnost jako nezávislý orgán státu s postavením ústředního správního orgánu v oblasti ochrany osobních údajů.

Úřad byl zřízen jako dozorový orgán státu a kontrolní činnost v oblasti ochrany osobních údajů je jeho základním úkolem. Úřad provádí dozor nad dodržováním povinností správců a zpracovatelů nebo jiných osob. Při výkonu dozoru ve formě kontroly Úřad postupuje podle zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole.<sup>109</sup> Tento zákon se použije v případě, že příslušnou oblast neupravuje zákon o ochraně osobních údajů. Dozor nad zpracováním osobních údajů, které provádějí zpravodajské služby, není podřízen zákonu o ochraně osobních údajů, ale podléhá kontrole vlády a Parlamentu.<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> § 29 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>109</sup> § 29 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>110</sup> § 29 odst. 3 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů ve spojení s § 12 zákona č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Ostatní ustanovení zákona o ochraně osobních údajů, která se netýkají dozoru, se použijí i na činnost zpravodajských služeb.

Pro správné fungování Úřadu je nezbytná jeho spolupráce s ostatními státními orgány, a tak Ministerstvo vnitra, krajské úřady a úřady obcí s rozšířenou působností poskytují z informačního systému evidence obyvatel Úřadu na jeho žádost vybrané údaje o obyvatelích.

### **3.2 Organizace Úřadu**

Úřad má své zaměstnance, kterými jsou předseda, inspektoři a další zaměstnanci. Hlavním úkolem Úřadu je výkon kontrolní činnosti, kterou za Úřad provádějí především inspektoři, jimž toto právo vzniká přímo ze zákona, a tak nepotřebují ani zvláštní pověření předsedy Úřadu pro výkon této kontrolní činnosti. Dalšími osobami, které mohou provádět kontrolu, jsou zaměstnanci Úřadu, kteří získali zvláštní pověření (především pracovníci zvláštního úseku zřízeného k tomuto účelu). Jediný zaměstnanec, který kontrolní činnost vykonávat nemůže, je předseda Úřadu.

Na všechny zaměstnance Úřadu se vztahují ustanovení zákoníku práce, pokud zákon o ochraně osobních údajů neupravuje jinak. Co se týká finančního ocenění, má předseda Úřadu stejnou pozici jako prezident Nejvyššího kontrolního úřadu a inspektoři Úřadu jako členové Nejvyššího kontrolního úřadu.

Kontrolní činnost Úřadu, kterou provádějí inspektoři nebo pověření zaměstnanci, se provádí zejména na základě kontrolního plánu, případně i na základě podnětů a stížností. Zákon o ochraně osobních údajů ale již neříká, jak má takový kontrolní plán vypadat, ani na jaký časový úsek má být sestaven. To je úkolem předsedy Úřadu a jeho spolupracovníků, kteří jsou za sestavování kontrolního plánu odpovědní. Bylo již řečeno, že Úřad je nezávislý orgán a podle toho by měl vypadat i kontrolní plán, který by se měl rovnoměrně zaměřovat na všechny oblasti a všechny správce/zpracovatele.

### 3.2.1 Předseda Úřadu

Úřad řídí předseda, kterého jmenuje a odvolává prezident republiky na návrh Senátu Parlamentu České republiky. Jeho funkční období je limitováno délkou 5 let a dalším omezením je, že jmenován může být maximálně na 2 po sobě jdoucí období. Předsedou Úřadu nemůže být kdokoliv, ale pouze občan České republiky, který je způsobilý k právním úkonům, bezúhonný, splňuje podmínky stanovené zvláštním právním předpisem<sup>111</sup>, jeho znalosti, zkušenosti a morální vlastnosti jsou předpokladem, že bude svoji funkci řádně zastávat a má ukončené vysokoškolské vzdělání. Předseda Úřadu nesmí být zároveň poslancem či senátorem, soudcem, státním zástupcem, nesmí vykonávat jakoukoliv jinou funkci ve veřejné správě či funkci člena orgánů územní samosprávy a nesmí být členem žádné politické strany ani hnutí. Předseda Úřadu má dále i další omezení, co se týká jeho činnosti, například nesmí zastávat jinou 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. Předseda Úřadu vykonává svou funkci osobně a je ve své funkci nezastupitelný.<sup>112</sup>

Současným předsedou Úřadu je RNDr. Igor Němec, kterého 17. srpna 2005 jmenoval prezident České republiky Václav Klaus na návrh Senátu. Funkce předsedy Úřadu se ujal dne 1. září 2005.

### 3.2.2 Inspektoři Úřadu

Úřad zaměstnává 7 inspektorů, které jmenuje a odvolává prezident republiky na návrh Senátu Parlamentu České republiky, a to na dobu 10 let, jmenování mohou být i opakovaně. Mezi kompetence inspektora patří vykonávat kontrolu, řídit kontrolu, vypracovávat kontrolní protokol a provádět další úkony, jež souvisejí s úkoly Úřadu.

---

<sup>111</sup> Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>112</sup> § 32 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Uchazeč o jmenování do funkce inspektora musí být občanem České republiky, způsobilým k právním úkonům, bezúhonným, splňujícím podmínky stanovené zvláštním právním předpisem<sup>113</sup> a musí mít ukončené odborné vysokoškolské vzdělání.

Obdobně jako v případě podmínek pro předsedu Úřadu, není ani funkce inspektora slučitelná s funkcí poslance či senátora, soudce, státního zástupce, jakoukoliv jinou funkcí ve veřejné správě, funkcí člena orgánů územní samosprávy a členstvím v politických stranách a hnutích. Inspektor dále nesmí zastávat jinou placenou funkci, být v 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.<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>114</sup> § 33 a násl. zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## 4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zpracování osobních údajů

V dnešní době již není myslitelné, aby se činnost zaměstnavatele obešla bez práce s osobními údaji zaměstnanců, proto musí každý zaměstnavatel plnit zákonné povinnosti, jež mu ukládají právní předpisy na ochranu osobních údajů. Na zpracování takovýchto osobních údajů se bude vztahovat zákon o ochraně osobních údajů. Z hlediska časové posloupnosti lze zpracování osobních údajů o zaměstnancích rozdělit do tří základních etap, a to zpracování osobních údajů **před** uzavřením pracovního nebo obdobného poměru, zpracování v jeho **průběhu** a zpracování **po** jeho ukončení.

### 4.1 Před uzavřením pracovního poměru

Tak zvané prepracovní vztahy<sup>115</sup> nebyly dříve vůbec upraveny, což činilo velké výkladové a aplikační obtíže z hlediska ochrany osobních údajů a jejich zpracování. Nebyl například zcela jasný rozsah osobních údajů vyžadovaný budoucími zaměstnavateli po uchazečích o zaměstnání nebo rozsah údajů požadovaný personálními agenturami, které shromažďovaly osobní údaje uchazečů o zaměstnání bez zakázky nějakého konkrétního zaměstnavatele. Tento stav změnil až zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který stanovil rozsahy údajů, které není vůbec přípustné v prepracovním procesu (tzn. ve fázi výběru budoucích zaměstnanců) zjišťovat. Dle tohoto zákona „*zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace,*<sup>116</sup> *dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.*“<sup>117</sup> Pokud o to uchazeč o zaměstnání požádá, je mu zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Při výběru zaměstnanců musí být zaručeny rovné příležitosti pro všechny fyzické osoby ucházející se o zaměstnání.<sup>118</sup>

<sup>115</sup> Tzn. vztahy před uzavřením pracovního poměru.

<sup>116</sup> Výjimky jsou uvedeny v § 4 odst. 3 (rozdílné zacházení, pokud tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat) a v § 4 odst. 4 (opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby k určité znevýhodněné skupině osob) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>117</sup> § 12 odst. 2 věta první zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>118</sup> § 12 odst. 2 věta druhá a třetí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



Zákon tedy vyloučil tzv. citlivé údaje podle tehdy platného znění zákona o ochraně osobních údajů s výjimkou údaje o trestné činnosti, neboť tato informace může být pro budoucího zaměstnavatele důležitá. I zde ale zaměstnavatel musí prokázat potřebnost takové informace. Tehdy platný zákoník práce žádnou úpravu prepracovních vztahů neobsahoval, a tak zákon o zaměstnanosti ve spojení se zákonem o ochraně osobních údajů představoval jejich jedinou úpravu.

Zaměstnavatel tedy mohl (a platí to dodnes) požadovat po uchazečích o zaměstnání jen takové informace, které bezprostředně souvisejí s obsazovaným pracovním místem. Jedná se o základní identifikační údaje jako jméno, příjmení, adresa, datum narození, informace o dosaženém vzdělání a praxi, popřípadě i informace o zvláštních předpokladech nebo schopnostech, které mají význam pro obsazovanou pracovní pozici a běžné kontaktní údaje (číslo telefonu nebo e-mailová adresa).

Ani současná právní úprava zákoníku práce není příliš konkrétní, pokud se týká úpravy prepracovních vztahů, i přestože postupu před vznikem pracovního poměru věnuje § 30 - § 32. V těchto ustanoveních se říká, že výběr budoucího zaměstnance z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele a k tomu účelu smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. V určitých případech je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Správnou aplikací všech tří zákonů<sup>119</sup> můžeme dosáhnout vyváženého shromažďování a dalšího zpracování osobních údajů, které bude jednak chránit soukromí uchazečů o zaměstnání, jednak zaměstnavatelé budou mít dost informací pro to, aby mohli na pracovní místo vybrat vhodného uchazeče.

Bylo by chybou se domnívat, že zaměstnavatel může vyžadovat stejný rozsah informací při výběru budoucího zaměstnance a v okamžiku uzavírání pracovního poměru. Jako příklad lze uvést údaje o rodinných příslušnících budoucího zaměstnance,

---

<sup>119</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů + zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů + zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

kteře sice nemůžee vyžadovat při výběru vhodného uchazeče o zaměstnání, ale za určitých podmínek má právo tyto informace vyžadovat při uzavírání pracovní smlouvy nebo v průběhu pracovního poměru (např. protože mu to ukládá § 378 odst. 1 zákoníku práce).

Před vznikem pracovního poměru dochází ze strany zaměstnavatele k systematickému zpracovávání osobních údajů uchazečů o zaměstnání. Základní otázkou je, zda k takovému zpracování osobních údajů potřebuje zaměstnavatel souhlas uchazečů o zaměstnání. Odpověď nám dává § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů, ve kterém se uvádí, že správce (v našem případě zaměstnavatel) může zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem subjektu údajů a bez tohoto souhlasu je může zpracovávat, pokud je zpracování nezbytné pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů (v našem případě uchazeče o zaměstnání). A to je případ nábore nových zaměstnanců, neboť ten probíhá většinou tak, že zaměstnavatel dá veřejně na vědomí, že hledá nové zaměstnance. Od případných uchazečů požaduje strukturovaný životopis, a ti ho pak budoucímu zaměstnavateli posílají. Výsledkem je určitá databáze, kterou tvoří zaslané životopisy jednotlivých uchazečů o zaměstnání. Tato databáze obsahuje jejich osobní údaje, které jsou dále zpracovávány za účelem výběru vhodného uchazeče. Cílem zpracování je pak uzavření pracovní smlouvy s tímto uchazečem. Jedná se tedy o jednání o uzavření smlouvy tak, jak o něm mluví § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů a je zřejmé, že uchazeči o zaměstnání jsou srozuměni s účelem, k němuž své osobní údaje poskytují, rozsahem údajů a do značné míry i s délkou doby, na kterou údaje poskytují (do doby než bude vybrán vhodný uchazeč). V tomto případě tedy zaměstnavatel nepotřebuje souhlas uchazeče se zpracováním jeho osobních údajů.

Zaměstnavatel má ale i jiné povinnosti vyplývající ze zákona o ochraně osobních údajů. Osobní údaje uchazečů musí chránit před jejich zneužitím<sup>120</sup>, použít je může jen k účelu, k němuž byly shromážděny a po dobu nezbytně nutnou k dosažení tohoto účelu. V okamžiku, kdy je vybrán vhodný uchazeč, pomine důvod pro shromažďování osobních údajů všech ostatních, nevybraných uchazečů. V takovém případě je povinen životopisy nevybraným uchazečům vrátit nebo je zlikvidovat. Ponechat si je může

---

<sup>120</sup> §13 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

pouze se souhlasem nevybraných uchazečů. V takovém případě pak může vést např. evidenci potenciálních budoucích zaměstnanců, ale vzhledem k tomu, že žádný právní předpis zřízení takovéto evidence neukládá, bude se na takovéto zpracování osobních údajů vztahovat oznamovací povinnost Úřadu.<sup>121</sup>

Za úvahu stojí i otázka, které informace je nutné v životopisu uvést a které by vyžadovány být neměly. Diskutovanou otázkou je uvedení data narození. Pokud životopis tuto informaci neobsahuje, není to ani protizákonné, ani proti běžným standardům. Je ale logické, že pokud uchazeč uvede chronologicky svá předchozí zaměstnání i s roky, personalista bude schopen si s velkou mírou pravděpodobnosti spočítat přibližný věk uchazeče o zaměstnání. V České republice je stále ještě zvykem datum narození uvádět, dovoluji si ale tvrdit, že postupně bude tento zvyk mizet v souvislosti s mezinárodním trendem, který uvádění data narození odmítá. Bohužel mnozí zaměstnavatelé mají při neuvedení data narození stále ještě pocit, že se zaměstnanec snaží něco utajit a na zjištění jeho věku se zaměří z důvodu následné diskriminace. Uvádění rodinného stavu či počtu dětí není nutné, v zahraničí je uvádění takovýchto údajů dokonce nežádoucí, neboť se způsobilostí k výkonu zaměstnání tyto osobní údaje nijak nesouvisejí. Citlivé osobní údaje dle zákona o ochraně osobních údajů by se v životopisu objevit neměly vůbec.

## ***4.2 Od uzavření pracovního poměru po celou dobu jeho trvání***

### **4.2.1 Ve vztahu k oznamovací povinnosti zaměstnavatele**

Základní otázkou každého zaměstnavatele je, zda musí oznamovat Úřadu, že zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců. V § 16 zákona o ochraně osobních údajů se říká, že ten, kdo hodlá jako správce zpracovávat osobní údaje, s výjimkou zpracování uvedených v § 18, je povinen tuto skutečnost písemně oznámit Úřadu před zpracováním osobních údajů. Mezi výjimkami uvedenými v § 18 se pak nachází zpracování osobních údajů, které správci ukládá zvláštní zákon, zpracování osobních údajů, které jsou součástí datových souborů veřejně přístupných na základě zvláštního zákona či zpracování, které sleduje politické, filosofické, náboženské nebo odborové

---

<sup>121</sup> §16 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

cíle, prováděné v rámci oprávněné činnosti sdružení, a které se týká pouze členů sdružení.<sup>122</sup>

Zaměstnavatel musí znát a aplikovat celou řadu právních předpisů, které mu ukládají povinnosti ohledně zpracování osobních údajů svých zaměstnanců. Tyto právní předpisy také, ať už přímo nebo i nepřímo, určují, jaké konkrétní osobní údaje musí zaměstnavatel o svých zaměstnancích zpracovávat. Mezi nejdůležitější právní předpisy patří zákoník práce, zákon o veřejném zdravotním pojištění, zákon o důchodovém pojištění, zákon o nemocenském pojištění, zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákon o zaměstnanosti, zákon o daních z příjmů a další.<sup>123</sup>

Velkou pozornost je třeba věnovat zpracování **citlivých údajů**. Zákon o ochraně osobních údajů říká, že citlivé údaje je možné zpracovávat, jestliže je zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce (v našem případě zaměstnavatele) odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.<sup>124</sup> Tyto povinnosti a práva zaměstnavatele jsou uvedeny hlavně v zákoníku práce. Ten ve svém ustanovení § 316 odst. 4 zmiňuje údaje, které zaměstnavatel od zaměstnance nesmí vyžadovat. Tyto údaje dle zákoníku práce, se částečně kryjí s citlivými údaji dle zákona o ochraně osobních údajů, nicméně zákoník práce pojem citlivý údaj nezná. Dle zákoníku práce zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce, především informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti. Zákaz není absolutní, u těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestněprávní bezúhonnosti existuje výjimka, a to v případě, že je pro zjišťování informace dán věcný důvod spočívající v povaze práce, požadavek je přiměřený nebo pokud tak stanoví zákon. Takže platí, že pokud osobní údaj o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti nespadá do této výjimky, může ho zaměstnavatel zpracovávat pouze s výslovným souhlasem příslušného zaměstnance. Citlivé údaje o sexuální orientaci,

---

<sup>122</sup> §18 odst. zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>123</sup> Podrobněji bylo o nejdůležitějších právních předpisech ukládajících povinnosti ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnavatelem pojednáno v podkapitole 2.1 této diplomové práce.

<sup>124</sup> § 9 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti nelze zpracovávat za žádných okolností, a to ani v případě souhlasu samotného zaměstnance (vyplývá to z § 316 odst. 4 zákoníku práce, neboť takovéto informace nesmí zaměstnavatel vůbec od zaměstnance vyžadovat).

Citlivé osobní údaje o zdravotním stavu je oprávněn zpracovávat lékař, zaměstnavatel je může zpracovávat pouze, pokud je zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv zaměstnavatele v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.<sup>125</sup> Tak např. zaměstnavatel může zpracovávat údaj, po jak dlouhou dobu byl zaměstnanec práce neschopný, ale již nesmí evidovat, jakou nemocí v té době trpěl. Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se změněnou pracovní schopností, právo zpracovávat údaje mu dává zákon o zaměstnanosti.<sup>126</sup> Naopak potvrzení lékaře o tom, zda je zaměstnanec schopen vykonávat svoji práci není citlivým osobním údajem a tento údaj zaměstnavatel zpracovávat může a ve většině případů i musí. Dle zákoníku práce musejí zaměstnavatelé vést knihu úrazů (pro úrazy, jimiž nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny), záznamy a dokumentaci o pracovních úrazech (pro všechny ostatní pracovní úrazy), evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání<sup>127</sup>, tzn., že vedou evidenci citlivých osobních údajů o zdravotním stavu zaměstnanců.

Zaměstnavatelé zpracovávají i informace o těhotenství svých zaměstnankyň, neboť dle zákoníku práce jsou povinni informovat zaměstnankyně, jestliže se při své práci vystavují rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky.<sup>128</sup> To znamená, že je v zájmu zaměstnankyně, aby sdělila svému zaměstnavateli své těhotenství.

Citlivým osobním údajem, který říká, zda byl někdo odsouzen za trestný čin, není výpis z rejstříku trestů, který dokládá beztrestnost. V případě, že zaměstnavatel vyžaduje výpis z rejstříku trestů pro ověření způsobilosti pro výkon určitého

---

<sup>125</sup> § 9 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>126</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>127</sup> § 105 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>128</sup> § 103 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnání, neboť mu to ukládá zákon, nemá takový zaměstnavatel oznamovací povinnost vůči Úřadu.<sup>129</sup>

V souvislosti se zaměstnáváním cizích státních příslušníků má zaměstnavatel právo zpracovávat údaj o státní příslušnosti (aby mohl plnit své povinnosti, které mu ukládá zákon<sup>130</sup>), ale nikoliv citlivý osobní údaj o národnostním původu.

Zaměstnavatel může zpracovávat i další osobní údaje, pokud je potřebuje ke své práci. Pokud ale takové zpracovávání není uloženo zákony, musí se zaměstnavatel řídit obecným pravidlem dle zákona o ochraně osobních údajů, které říká, že správce (zaměstnavatel) může zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem subjektu údajů (zaměstnance).<sup>131</sup>

Zpracování fotografie zaměstnance bývá v právních předpisech upraveno pouze sporadicky. Zákoník práce zaměstnavateli žádnou povinnost zpracovávat fotografii neukládá. Zmínku nalezneme v platném, ale ještě neúčinném zákoně č. 218/2002 Sb., služební zákon, který ve svém § 194 nařizuje služebnímu úřadu vystavit svému státnímu zaměstnanci služební průkaz, který mimo jiné musí obsahovat i fotografii zaměstnance. Dále například v zákoně č. 266/1994 Sb., o drahách, se v § 59 odst. 2 mluví o dokladu o pověření, který také musí obsahovat fotografii pověřené osoby. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, se zase zmiňuje o pověřených zaměstnancích orgánu nemocenského pojištění provádějících kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, kteří jsou povinni se prokázat průkazem s fotografií vydaným orgánem nemocenského pojištění. Dále o fotografiích mluví podzákonné právní předpisy, které většinou upřesňují vydávání služebních průkazů apod. Ve všech těchto případech se jedná o zpracování nezbytné pro dodržení právní povinnosti zaměstnavatele<sup>132</sup>, a tudíž se pro něj nevyžaduje souhlas zaměstnance.

Pro shrnutí je tedy nutné říci, že pokud zaměstnavatel zpracovává osobní údaje, které jsou součástí datových souborů veřejně přístupných (na základě zvláštního

---

<sup>129</sup> Spadá do výjimky z oznamovací povinnosti uvedené v § 18 odst. 1 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

<sup>130</sup> Např. zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>131</sup> § 5 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>132</sup> Dle § 5 odst. 2 písm. a) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

zákona) nebo zejména které správci ukládá zvláštní zákon nebo je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona, není zde oznamovací povinnost Úřadu.<sup>133</sup> Ve všech ostatních případech má zaměstnavatel povinnost skutečnost, že bude zpracovávat osobní údaje, písemně oznámit Úřadu, a to ještě před zahájením zpracování.<sup>134</sup>

#### **4.2.2 Osobní spis zaměstnance**

Zaměstnavatel může vést o svém zaměstnanci osobní spis, který smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce.<sup>135</sup> Právní předpisy výslovně nestanoví, co by měl osobní spis obsahovat. Platí pouze obecné pravidlo, že údaje obsažené v osobním spisu zaměstnance nesmějí odporovat zákonu o ochraně osobních údajů.

Osobní spis zaměstnance vytváří personalista většinou již před vznikem pracovního poměru (za podmínky, že pracovní poměr skutečně vznikne) a vede ho po celou dobu trvání pracovního poměru. Při skončení pracovního poměru by měl zaměstnavatel vydat zaměstnanci ty písemnosti z jeho osobního spisu, které nemá povinnost po skončení pracovního poměru archivovat ani je nepotřebuje na ochranu svých práv (např. jako důkazní prostředek u soudu).

Před vznikem a při vzniku pracovního poměru se do osobního spisu zakládá především osobní dotazník zaměstnance, ve kterém jsou uvedeny jeho základní identifikační údaje, jako je jeho jméno, příjmení, adresa, číslo občanského průkazu, dále informace o trestní bezúhonnosti (je-li potřeba), údaje o dosavadním vzdělání/kvalifikaci a dosavadní praxi, zvláštní oprávnění či způsobilost jako např. oprávnění k řízení motorových vozidel, vlastnictví zbrojního průkazu či způsobilost pracovat s utajovanými informacemi popř. údaj o provozování vlastní podnikatelské činnosti či údaje o rodinných příslušnících.

---

<sup>133</sup> § 18 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>134</sup> § 16 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>135</sup> § 312 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Součástí osobního spisu může být dále mimo jiné potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), pracovní smlouva, platební výměr, kopie dokladů o dosaženém vzdělání, přehled o dosažené odborné praxi, lékařský posudek (vydaný na základě vstupní lékařské prohlídky), informace o právech a povinnostech zaměstnance vyplývající z pracovního poměru dle § 37 zákoníku práce, prohlášení k dani poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti, souhlas se zpracováním osobních údajů zaměstnance, doklad o vstupním školení z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či jakékoliv písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem apod.

Za trvání pracovního poměru se do osobního spisu zaměstnance zakládají především různé změny již dohodnutých podmínek a změny již dohodnutých smluv. A v souvislosti se skončením pracovního poměru se do osobního spisu zaměstnance zakládá doklad o rozvázání pracovního poměru, o vypořádání vzájemných pohledávek, kopie potvrzení o zaměstnání a doklad, který potvrzuje, které písemnosti z osobního spisu byly zaměstnanci vydány.

Dle výše uvedeného je osobní spis zaměstnance souborem listin, které shromažďují jednak informace, které je zaměstnanec o sobě povinen svému zaměstnavateli poskytnout, aby zaměstnavatel mohl plnit své zákonné povinnosti a jednak informace o zaměstnanci, které si zaměstnavatel sám stanoví pro účely personálního řízení.

Vzhledem k tomu, že vedení osobního spisu není pro zaměstnavatele povinností, a tudíž není vymezeno taxativně, které dokumenty mohou být jeho součástí, vzniká někdy nedorozumění mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně toho, na které dokumenty má zaměstnavatel nárok. Taková nejednotnost v názorech může panovat například u dokladů o dosaženém vzdělání. V praxi se objevují případy, kdy je zaměstnanec přesvědčen, že pro doložení úspěšně ukončeného vysokoškolského vzdělání postačí kopie občanského průkazu nebo jiného dokladu, ve kterém má zaměstnanec uveden akademický titul. Absolvent vysoké školy může mít různé důvody, pro které nechce konkretizovat, na které vysoké škole získal svůj vysokoškolský diplom (např. z důvodu snížené prestiže jím studované vysoké školy<sup>136</sup>). Akademický titul je

---

<sup>136</sup> Např. nedávný případ snížení důvěry v právnickou fakultu Západočeské univerzity v Plzni.



nepovinný údaj zapisovaný do občanského průkazu na žádost občana.<sup>137</sup> Současně se žádostí musí občan doložit oprávněnost žádosti svým vysokoškolským diplomem, a tudíž se někdo může domnívat, že pokud obecní úřad potvrdí, uvedením titulu do občanského průkazu, nabytí titulu, zaměstnavatel to akceptuje jako fakt a není mu již třeba potvrdit nabytí akademického titulu vysokoškolským diplomem. Tyto případy by se samozřejmě daly použít jen u akademických titulů, které jednoznačně ukazují na konkrétní druh vysoké školy (např. JUDr. - právníci). Přesto ani v takových případech nelze souhlasit s názorem, že zaměstnanci postačí pouze občanský průkaz s uvedeným akademickým titulem. Podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, je dokladem o ukončení studia a o získání příslušného akademického titulu vysokoškolský diplom a dodatek k diplomu. Zaměstnavatel má tudíž právo (a v některých případech i povinnost) žádat kopii vysokoškolského diplomu. Jinou otázkou by však bylo, zda má zaměstnavatel právo znát i hodnocení studenta během jeho studií. Na tuto otázku by byla zamítavá odpověď, neboť hodnocení již nelze považovat za informaci nezbytnou pro výkon práce v pracovněprávním vztahu.

#### **4.2.3 Poskytování osobních údajů o zaměstnancích**

Jak již bylo řečeno v podkapitole 4.2.2, zaměstnavatel má právo vést osobní spis svého zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu a nahlížet do něj mohou pouze vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni, orgán inspekce práce, úřad práce, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Sám zaměstnanec má právo na náklady zaměstnavatele nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy z vložených dokumentů.<sup>138</sup> Z tohoto oprávnění plyne, že výše uvedené orgány mají právo na informace o zaměstnanci, které potřebují k plnění svých povinností. Je vyloučeno zveřejňovat údaje uvedené v osobním spisu, ledaže by k tomu dal příslušný zaměstnanec souhlas.

Povinnost mlčenlivosti je v zákoníku práce upravena v ustanovení § 314 odst. 2, které mluví o tom, že zaměstnavatel je oprávněn podávat informace o zaměstnanci

<sup>137</sup> § 3 odst. 4 písm. a) zákona č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>138</sup> § 312 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

pouze s jeho souhlasem (nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak). Výjimku tvoří informace, které mohou být obsahem pracovního posudku<sup>139</sup>, neboť ty lze o zaměstnanci podávat i bez jeho souhlasu.

Současně je povinnost mlčenlivost obsažena i v § 15 zákona o ochraně osobních údajů, kde zaměstnanci, kteří zpracovávají osobní údaje a další osoby, které v rámci plnění zákonem stanovených oprávnění a povinností přicházejí do styku s osobními údaji u zaměstnavatele, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů. Povinnost takové mlčenlivosti trvá i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací. Zákaz sdělování osobních údajů jakékoliv další osobě však nelze brát absolutně, zaměstnanci správce obvykle sdělují zpracované osobní údaje svým nadřízeným. Ustanovení zákona má spíše v úmyslu vyloučit předávání osobních údajů jiným osobám než jsou subjekt údajů a zaměstnanci správce. Zaměstnavatelé, kteří chtějí ukázat subjektům údajů, že jsou připraveni jejich osobní údaje chránit, sdělují subjektům údajů nejen informace, které jim ukládá zákon o ochraně osobních údajů, ale i přijatá bezpečnostní opatření k ochraně jejich osobních údajů<sup>140</sup>. Mlčenlivost se nevztahuje na anonymizované osobní údaje pro vědeckou, publikační a pedagogickou činnost.

Povinnost mlčenlivosti je upravena i v zákoně o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Podle tohoto zákona jsou zaměstnanci orgánů sociálního zabezpečení povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se seznámili při plnění svých úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního vztahu, ale zároveň mohou být zaměstnanci této povinnosti zproštěni za určitých podmínek.<sup>141</sup> Údaje týkající se jednotlivých občanů nebo zaměstnavatelů, které se orgány sociálního zabezpečení při své činnosti dozvědí, mohou sdělit jiným subjektům, jen stanoví-li tak zvláštní zákon<sup>142</sup> nebo se souhlasem občana nebo zaměstnavatele.<sup>143</sup>

---

<sup>139</sup> Což jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

<sup>140</sup> Např. informace o úrovni zabezpečení vnitropodnikového informačního systému.

<sup>141</sup> § 14 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>142</sup> Např. zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád nebo zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád.

<sup>143</sup> § 14 odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud fyzická osoba poruší povinnost mlčenlivosti podle zákona o ochraně osobních údajů, dopustí se přestupku. Pokud ale fyzická osoba poruší povinnost mlčenlivosti podle tohoto zákona a zároveň na osobní údaje dopadá povinnost mlčenlivosti podle dalšího zákona, je nutné zjistit, zda již nejde o trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji.

#### **4.2.4 Zveřejňování údajů o mzdě nebo platu**

Údaj o mzdě nebo platu ve spojení s konkrétním zaměstnancem je osobním údajem. I přestože nepatří mezi citlivé osobní údaje, zaměstnanci tento osobní údaj vnímají velmi citlivě, a tak je nutné, aby byl ze strany zaměstnavatele chráněn tak, aby se k tomuto údaji nedostaly neoprávněné osoby. Zaměstnavatel je povinen přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobnímu údaji, k jeho změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jeho jinému neoprávněnému zpracování nebo zneužití. To platí i po ukončení zpracování osobních údajů.<sup>144</sup> Zaměstnanci, kteří s údaji o mzdě či platu přicházejí do styku, mají povinnost mlčenlivosti podle § 15 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů.

Údaje o mzdě či platu nejsou určeny ke zveřejňování a právo se s nimi seznámit má jen omezený okruh osob. Nemělo by tedy být možné, aby zaměstnanci znali výši platu nebo mzdy ostatních zaměstnanců bez souhlasu subjektu údajů. Za porušení mlčenlivosti lze uložit pokutu až do výše sto tisíc Kč.<sup>145</sup>

Vzhledem k tomu, že údaj o mzdě či platu je součástí osobního spisu zaměstnance, mají k němu přístup osoby vyjmenované v zákoníku práce.<sup>146</sup> Zaměstnavatel jim údaje o mzdě či platu poskytne i bez souhlasu zaměstnance.

V praxi vzniká problém při ověřování výše mzdy či platu při telefonické komunikaci. Jedná se o případy, kdy si zaměstnanec chce vzít například půjčku a příslušnému peněžnímu ústavu musí doložit výši své mzdy či platu. Pokud si peněžní ústav chce telefonicky ověřit u zaměstnavatele, zda deklarovaná částka opravdu odpovídá skutečnosti, je otázkou, zda zaměstnavatel může po telefonu takovouto

<sup>144</sup> § 13 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>145</sup> § 44 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>146</sup> § 312 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

informaci sdělit. Z předchozího výkladu vyplývá, že zaměstnavatel by neměl obecně sdělit nebo potvrdit výši platu či mzdy svého zaměstnance na základě pouhého telefonického dotazu kohokoliv.

#### **4.2.5 Předávání osobních údajů do jiných států**

Obecné důvody předávání osobních údajů do zahraničí mohou být prakticky dva, buď jde o předání za účelem technického zpracování, nebo za účelem jejich dalšího využití pro potřeby jiného subjektu v zahraničí. Podmínky jsou nastaveny tak, aby v jiných státech byla zaručena minimálně stejná ochrana osobních údajů, jaká je vyžadována v České republice. Toho dosahuje zákon výslovným uvedením požadavku na právní úpravu, uplatněním principu souhlasu subjektu údajů či principu důležitého právního zájmu.<sup>147</sup>

Jedním ze základních principů Evropské unie je volný pohyb informací v rámci členských států Evropské unie. To znamená, že osobní údaje lze naprosto volně předávat v rámci Evropské unie bez dalšího omezení, není ani potřeba žádat o povolení Úřad. Podobný režim platí i pro některé další státy, pokud zákaz omezování volného pohybu osobních údajů vyplývá z mezinárodní smlouvy<sup>148</sup> nebo jsou osobní údaje předány na základě rozhodnutí orgánu Evropské unie.<sup>149</sup>

V souvislosti s předáváním osobních údajů do třetích zemí existují dva zvláštní instituty jako nástroje bezpečného předávání – Standardní smluvní doložky a Závazná podniková pravidla. Standardní smluvní doložky jsou vydávány ve formě rozhodnutí Komise Evropské unie. Při jejich použití má zaměstnavatel jistotu, že ochrana předávaných osobních údajů bude odpovídat standardu Evropské unie. Další možností, jak zajistit odpovídající úroveň ochrany, je přijetí Závazných podnikových pravidel. Tento způsob využívají hlavně velké nadnárodní společnosti, neboť je to pro ně nejlevnější způsob legálního zpracování a přenosu dat v celé společnosti. Znamená to, že Závazná podniková pravidla platí pouze v rámci té jedné společnosti a nikoliv pro předávání mimo tuto společnost.

---

<sup>147</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 216.

<sup>148</sup> Např. Úmluva č. 108 o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat, Úmluva o právech dítěte, Úmluva o předávání odsouzených osob.

<sup>149</sup> § 27 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Trochu jiný princip je uplatňován ve vztahu k předávání osobních údajů mezi Evropskou unií a Spojenými státy americkými (USA). Na základě Rozhodnutí Komise 2000/520/ES z 26. července 2000 byl schválen princip „bezpečného přístavu“. Pod tímto principem se rozumí komplex technických a administrativních opatření, které mají zaručit adekvátní ochranu osobních dat předávaných ze zemí Evropské unie do USA. Americké podnikatelské subjekty se mohou dobrovolně přihlásit k dodržování principu „bezpečného přístavu“. Pokud tak učiní, Ministerstvo obchodu USA je zařadí do seznamu, který zveřejňuje na své webové stránce. Federální obchodní komise či Ministerstvo dopravy kontrolují, zda firmy respektují dané principy.<sup>150</sup>

I v případě nesplnění podmínky odpovídající právní úpravy v třetích zemích je možné osobní údaje předávat, ale pouze za podmínek, které jsou taxativně vyjmenovány v § 27 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů.<sup>151</sup> V těchto případech ale platí, že ještě před předáním je nutné požádat Úřad o povolení k předání osobních údajů do třetích zemí.<sup>152</sup> Povolovací řízení má povahu správního řízení. Při posuzování žádosti Úřad přezkoumá všechny okolnosti související s předáním osobních údajů, zejména zdroj, konečné určení a kategorie předávaných osobních údajů, účel a dobu zpracování a přihlédně přitom ke všem dostupným informacím o právních nebo jiných předpisech upravujících zpracování osobních údajů ve třetí zemi. V povolení k předání Úřad stanoví dobu, po kterou může zaměstnavatel předání provádět. Pokud dojde ke změně podmínek, za kterých bylo povolení vydáno, Úřad toto povolení změní nebo zruší.<sup>153</sup> Při rozhodování o žádosti posuzuje Úřad i soulad právní úpravy. Pro zjednodušení posouzení vydala Evropská unie pro určité státy<sup>154</sup> osvědčení o splnění požadavků na ochranu osobních údajů.

---

<sup>150</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů: "Bezpečný přístav" pro osobní údaje v USA, dostupný z <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=0&submenu=50&loc=122>, [cit. 28.2.2010].

<sup>151</sup> a) předání údajů se děje se souhlasem nebo na základě pokynu subjektu údajů,  
b) v třetí zemi jsou vytvořeny dostatečné zvláštní záruky ochrany osobních údajů,  
c) jde o osobní údaje, které jsou součástí datových souborů veřejně přístupných,  
d) předání je nutné pro uplatnění důležitého veřejného zájmu,  
e) předání je nezbytné pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy, uskutečněné z podnětu subjektu údajů, nebo pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů,  
f) předání je nezbytné pro plnění smlouvy uzavřené v zájmu subjektu údajů mezi správcem a třetí stranou,  
g) předání je nezbytné pro ochranu práv nebo životně důležitých zájmů subjektu údajů (zejména pro záchranu života nebo pro poskytnutí zdravotní péče).

<sup>152</sup> § 27 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>153</sup> § 27 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>154</sup> Např. Kanada, Argentina.

Často dochází k předávání osobních údajů mezi mateřskými a dceřinými společnostmi v zahraničí nebo pro realizaci vzdělávacích programů zaměstnanců či v případě jejich vysílání na pracovní cesty do zahraničí. Pokud by ale zaměstnavatel v souvislosti s vysláním zaměstnance do zahraničí chtěl zpracovat i osobní údaje jeho rodinných příslušníků, kteří by tam s ním jeli, potřeboval by jejich souhlas.

### **4.3 Po ukončení pracovního poměru**

#### **4.3.1 Uchovávání osobních údajů po ukončení pracovního poměru, jejich likvidace**

Zákon o ochraně osobních údajů říká, že zaměstnavatel je povinen uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Po uplynutí této doby mohou být osobní údaje uchovávány pouze pro účely státní statistické služby, pro účely vědecké a pro účely archivnictví. Při použití pro tyto účely je třeba dbát práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů a osobní údaje anonymizovat, jakmile je to možné.<sup>155</sup> Provádí-li zaměstnavatel zpracování osobních údajů, které je mu uloženo zákonem, je lhůta pro uchování osobních údajů tímto zákonem stanovena.<sup>156</sup> Provádí-li zaměstnavatel zpracování osobních údajů z vlastního rozhodnutí, je pro dobu uchovávání takových osobních údajů rozhodující již výše zmíněný účel zpracování. Doba nezbytná pro zpracování osobních údajů zaměstnance je většinou doba, po kterou trvá pracovní či jiný obdobný poměr. Po ukončení pracovního poměru lze osobní údaje uchovávat pouze, dovoluje-li to právní předpis. Tak například zákoník práce ve svém § 150 říká, že zaměstnavatel eviduje jméno a příjmení, adresu (jde-li o fyzickou osobu), název a sídlo (jde-li o právnickou osobu) a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu (viz zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a o spisové službě).

---

<sup>155</sup> § 5 odst. 1 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>156</sup> Např. § 35a odst. 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, který uvádí, po jak dlouhou dobu je nutné uchovávat záznamy o skutečnostech vedených v evidenci pro účely důchodového pojištění či mzdové listy nebo § 40 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který určuje dobu pro uchovávání evidence rizikových prací.

Pomine-li účel, pro který byly osobní údaje zpracovány, je zaměstnavatel povinen provést likvidaci takových osobních údajů.<sup>157</sup> Likvidace je jednou z forem zpracování osobních údajů, přesněji je poslední etapou v takovém zpracování, tudíž se likvidací proces zpracování osobních údajů uzavírá. Cílem likvidace osobních údajů je jejich neexistence pro jakékoliv další zpracování.<sup>158</sup> Po likvidaci již osobní údaje nebudou existovat a zaměstnavatel, který je zpracovával, přestává být správcem osobních údajů v rozsahu likvidovaných údajů, tedy přestává být za jejich zpracování odpovědný. Zákon o ochraně osobních údajů nabízí několik způsobů likvidace, v podstatě vždy jde o likvidaci fyzickou. U papírových nosičů přichází v úvahu buď úplná skartace listin, nebo pouze začerňování likvidovaných osobních údajů v listinách. Likvidace většího množství listin se většinou provádí podle spisového a skartačního řádu v rámci předarchivní péče jednou do roka. I přesto bude taková likvidace v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů, byť doba nezbytná k původnímu účelu již uplynula, jedná se zde totiž o zpracování k účelům archivnictví.<sup>159</sup> U elektronických nosičů spočívá likvidace ve vymazání osobních údajů tak, aby byla vyloučena zpětná obnova dat.

#### **4.3.2 Pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání**

Požádá-li po ukončení pracovního poměru zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (**pracovní posudek**), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Forma žádosti zaměstnance o vydání posudku není konkrétně stanovena, je jen třeba, aby byla žádost srozumitelná a prokazatelná. Pracovní posudek obsahuje veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.<sup>160</sup> Z pracovního posudku by měly být zřejmé především základní odborné i osobní schopnosti a vlastnosti zaměstnance ve vztahu k vykonávané práci u zaměstnavatele, popřípadě názor zaměstnavatele na možnosti jeho dalšího pracovního uplatnění či odborného růstu. Kvalifikace zaměstnance se neomezuje jen na vyjmenování absolvovaných škol či jazykových nebo jiných kurzů, ale patří sem

<sup>157</sup> § 20 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>158</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, Sněmovní tisk 374/0.

<sup>159</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 252.

<sup>160</sup> § 314 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

i celková schopnost zaměstnance úspěšně vykonávat konkrétní práci, a tudíž zastávat příslušnou pracovní pozici u zaměstnavatele. Pracovní posudek by měl ale obsahovat jen údaje, které se vztahují k pracovní činnosti, např. chování zaměstnance v místě jeho bydliště a jeho soukromý či rodinný život jsou věci samotného zaměstnance a v jeho pracovním posudku se nesmějí objevit (za předpokladu neexistence přímé souvislosti mezi takovým údajem a výkonem pracovních povinností).<sup>161</sup>

Zaměstnavatel má povinnost prokázat skutečnosti, které v pracovním posudku uvedl, informace obsažené v pracovním posudku musejí být samozřejmě pravdivé. Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně pracovní posudek upravit.<sup>162</sup> To se vztahuje i na informace sdělené po telefonu, k jejichž sdělování zaměstnanec nedal souhlas a které zaměstnance ohrozily. Podává-li zaměstnanec návrh na opravu pracovního posudku, musí zároveň uvést, jak by měl být pracovní posudek upraven, neboť soud je vázán návrhem zaměstnance. Zaměstnanec má právo uplatňovat na zaměstnavateli nárok na náhradu škody v případech, kdy se prokáže, že nový pracovní poměr nezískal právě v důsledku nepravdivých informací ze strany dosavadního zaměstnavatele.

Důvodem současné právní úpravy je nejen ochrana zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel, který má v úmyslu přijmout zaměstnance do pracovního poměru, by měl mít představu o pracovních a odborných schopnostech nového uchazeče o zaměstnání.

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, smí zaměstnavatel o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

**Potvrzení o zaměstnání** (zápočtový list) je důkazem o skončení pracovního poměru, kterým se zaměstnanec prokazuje u dalšího zaměstnavatele. Při skončení

---

<sup>161</sup> Brůha, D.: Pracovní posudek či potvrzení o zaměstnání? Dostupné z: [http://osz.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/12\\_2003/posudek.html](http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/12_2003/posudek.html), [cit. 1.3.2010].

<sup>162</sup> § 315 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a v něm uvést: údaje o zaměstnání (zda pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti a doba jejich trvání), druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, odpracovanou dobu, případné srážky ze mzdy, údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.<sup>163</sup>

Není rozhodné, jakou formou pracovní poměr skončil a zaměstnavatel nesmí vázat vydání potvrzení o zaměstnání na splnění či existenci dalších skutečností ze strany zaměstnance (např. navrácení zapůjčených předmětů, úhradu způsobené škody apod.). Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.<sup>164</sup>

Jak již bylo řečeno, je při skončení pracovního poměru vydání potvrzení o zaměstnání povinností zaměstnavatele, která vyplývá přímo ze zákona. Pokud zaměstnavatel svou zákonnou povinnost nesplní a díky tomu není zaměstnanec schopen prokázat existenci svého předchozího pracovního poměru, může prokázat rozhodné skutečnosti i jinými dokumenty<sup>165</sup>, neboť podle správního řádu lze ve správním řízení užít všech důkazních prostředků, které jsou vhodné ke zjištění stavu věci a které nejsou získány nebo provedeny v rozporu s právními předpisy<sup>166</sup>. Předložení listiny jako důkazního prostředku lze v určitých případech nahradit čestným prohlášením nebo svědeckou výpovědí.<sup>167</sup> Čestné prohlášení však lze uznat namísto potvrzení o zaměstnání pouze výjimečně, a to v případech, nelze-li tvrzenou skutečnost prokázat jiným způsobem (např. zaměstnavatel, který prokazatelně existoval, náhle zmizí, aniž by skončil se svými zaměstnanci pracovní poměr).

---

<sup>163</sup> § 313 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>164</sup> § 315 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>165</sup> Např. pracovní smlouvou, písemnou výpovědí či dokladem o vyplácení mzdy.

<sup>166</sup> § 51 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>167</sup> § 53 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

## 5 Ochrana soukromí zaměstnance

Jak již bylo zmíněno v úvodu této práce, ochrana osobních údajů je považována za specifický případ ochrany soukromí.<sup>168</sup> Nicméně postupem času došlo k jejímu částečnému vydělení, neboť má povahu samostatného práva a svůj vlastní právní režim. Na ochranu soukromí lze nahlížet spíše z pohledu ochrany před zasahováním do záležitostí jednotlivce a na ochranu osobních údajů z pohledu ochrany transparentnosti, která je splněna díky informační a ohlašovací povinnosti správce či zpracovatele.<sup>169</sup> Vzhledem k tomu, že je ochrana soukromí stále velice úzce spjata s ochranou osobních údajů (a zvláště v pracovněprávních vztazích je to patrné), dovolím si jí věnovat tuto kapitolu.

Každý zaměstnanec má právo na ochranu svého soukromí. Téma ochrany jeho soukromí je citlivé z toho pohledu, že se zde střetávají zájmy zaměstnanců (ústavně zaručená osobnostní práva) se zájmy zaměstnavatelů, kteří dbají na to, aby jejich zaměstnanci pracovali efektivně a chránili majetek svého zaměstnavatele. Na to myslí i současný zákoník práce, když zaměstnancům zakazuje bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení. Zaměstnavateli je současně dáno právo dodržování pravidel přiměřeným způsobem kontrolovat.<sup>170</sup> Při této kontrole ale nesmí bez **závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti** narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Pokud by ale závažný důvod dán byl, musí tento zaměstnavatel ještě před zavedením kontroly přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.<sup>171</sup> V praxi nastává problém s určením, kdy už jde o **závažný důvod**, neboť žádný zákon ani judikatura dosud blíže nespecifikuje, co se myslí onou **zvláštní povahou činnosti** zaměstnavatele. Díky mezeře v právní úpravě může docházet k zneužívání tohoto pojmu, neboť to, co je

<sup>168</sup> Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád České republiky, komentář, 2. díl, Práva a svobody, 2. vyd., Praha, 2002, Linde, str. 113.

<sup>169</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 6 a 8.

<sup>170</sup> § 316 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>171</sup> § 316 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

pro zaměstnavatele **závažným důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze jeho činnosti**, nemusí být chápáno jako závažný důvod jeho zaměstnanci. Proto by jistě nebylo na škodu zpřesnit v zákoníku práce tento pojem natolik určitě, aby již nedocházelo k jeho nesprávné interpretaci.

Jak by ale vypadalo v praxi, pokud by zaměstnanec chtěl přímo v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě se zaměstnavatelem vyslovit předem souhlas s narušováním svého soukromí na pracovišti? Zdá se, že takový souhlas není možný z následujících důvodů. Základní lidská práva a svobody jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná a tudíž nikdo (ani zaměstnanec) jich nemůže být zbaven, i kdyby se jich chtěl zbavit sám. I zákoník práce říká, že neplatný je takový právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.<sup>172</sup> Což by byl tento případ, zaměstnanec by se ve smlouvě předem vzdal svého práva na ochranu soukromí na pracovišti.

Judikatura Evropského soudu pro lidská práva, konkrétně rozsudek ve věci Niemietz proti Německu<sup>173</sup>, poukazuje na to, že respektování soukromého života musí zahrnovat právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi. Není důvod pro to, aby pojem soukromý život vylučoval aktivitu profesní či obchodní povahy, neboť právě během pracovní činnosti má většina lidí velkou příležitost rozvíjet vztahy s vnějším okolím. To znamená, že člověk má právo i v rámci své profesní aktivity rozvíjet svůj soukromý život a současně má právo na jeho ochranu, byť by se uskutečňoval v pracovním prostředí.

## **5.1 Elektronická pošta**

Zavedení internetu má jistě mnoho kladů, ale z pohledu ochrany soukromí zaměstnance přináší i řadu praktických problémů. Může zaměstnavatel kontrolovat elektronickou poštu svého zaměstnance, kterou obdržel do pracovní schránky? Potřebuje k tomu souhlas zaměstnance? Dochází vždy při sledování elektronické pošty ke zpracování osobních údajů? A je vůbec adresa elektronické pošty osobním údajem?

---

<sup>172</sup> § 19 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>173</sup> Rozsudek ESLP Niemietz proti Německu ze dne 16. prosince 1992, stížnost č. 13710/88.

Jako základ nám poslouží Listina základních práv a svobod, která zakazuje porušování listovního tajemství.<sup>174</sup> Trestní zákoník má pro takové porušení vymezené trestné činy „Porušení tajemství dopravovaných zpráv“ a „Porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí“.<sup>175</sup> Pro naplnění skutkové podstaty trestného činu „Porušení tajemství dopravovaných zpráv“ je třeba především porušení tajemství uzavřeného listu nebo jiné písemnosti, datové, textové, hlasové, zvukové či obrazové zprávy posílané prostřednictvím sítě elektronických komunikací (přířaditelné k identifikovanému účastníku nebo uživateli, který zprávu přijímá) a neveřejného přenosu počítačových dat v počítačovém systému. Trestný čin „Porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí“ je spáchán, pokud kdokoliv neoprávněně poruší tajemství listiny nebo jiné písemnosti, fotografie, filmu nebo jiného záznamu, počítačových dat anebo jiného dokumentu uchovávaného v soukromí jiného tím, že je zveřejní, zpřístupní třetí osobě nebo je jiným způsobem použije.

Jak vyplývá z výše uvedeného, i elektronická pošta je poštou a elektronické písemnosti jsou písemnostmi, takže se na ně vztahují ustanovení o listovním tajemství. Dle občanského zákoníku patří ochrana písemnosti osobní povahy do osobnostních práv.<sup>176</sup> Listina základních práv a svobod mluví o tom, že **nikdo** nesmí porušit listovní tajemství, znamená to, že se tato povinnost vztahuje i na zaměstnavatele. Zároveň ale musí mít zaměstnavatel právo sledovat u svých zaměstnanců dodržování pracovní morálky a využití pracovní doby. Dle názoru Úřadu (z roku 2003) to ale neznamená, že má právo sledovat **obsah** korespondence svých zaměstnanců, naopak platí pro něj zákaz sledování obsahu takovéto korespondence. Maximálně může zaměstnavatel sledovat počet e-mailů došlých či odeslaných u svých zaměstnanců nebo žádat, aby zaměstnanci své soukromé záležitosti v pracovní době vyřizovali pouze v nezbytné míře. O svém záměru sledovat počet e-mailů by měl zaměstnavatel své zaměstnance informovat. Na tomto místě bych ráda upozornila na určitou zastaralost tvrzení Úřadu ve vztahu k současné právní úpravě zákoníku práce. Jak již bylo řečeno, dle zákoníku práce nesmějí zaměstnanci **bez souhlasu zaměstnavatele** užívat **pro svou osobní potřebu** výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky. Z tohoto

---

<sup>174</sup> Čl. 13 Listiny základních práv a svobod.

<sup>175</sup> § 182 a § 183 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>176</sup> § 12 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

ustanovení vyplývá, že pokud zaměstnavatel nedá souhlas, zaměstnanci nemohou užívat firemní e-mailovou adresu pro své osobní účely. Pokud by tedy zaměstnavatel souhlas nedal a zaměstnanci používali firemní e-mailovou adresu pouze pro firemní účely, nevidím důvod, proč by zaměstnavatel nemohl monitorovat **obsah** e-mailových zpráv přijatých či odeslaných na tuto firemní e-mailovou adresu. V opačném případě by nastala situace, kdy by zaměstnavatel nemohl monitorovat obsah své vlastní elektronické pošty. Takže pokud zaměstnanec nemá právo užívat firemní e-mailovou adresu pro osobní účely, je pro mne případ jednoznačný a jsem názoru, že zaměstnavatel má právo na monitorování obsahu firemních e-mailů. Problém by, podle mého názoru, mohl nastat pouze v případě, že by zaměstnavatel dal zaměstnanci souhlas s užíváním firemní e-mailové adresy i pro osobní účely, takže by se ve firemní e-mailové schránce objevily i soukromé e-maily, jejichž obsah zaměstnavatel monitorovat nesmí. Mohlo by se jevit velice problematické, jak rozeznat osobní e-mail od firemního. Obecné pravidlo pro korespondenci, které říká, že je-li v adrese uvedena na prvním místě právnická osoba, za adresáta se považuje právnická osoba a je-li v adrese uvedeno na prvním místě jméno a příjmení fyzické osoby, za adresáta se považuje fyzická osoba, zde z pochopitelných důvodů nelze použít. Proto je naprosto nezbytné, aby zaměstnavatelé upravili individuálně svá pravidla přístupu k monitorování soukromých e-mailů zaměstnanců v interním předpisu nebo v pracovní smlouvě. Zde si mohou určit svá vlastní pravidla, jak odlišovat osobní e-mail od firemního (např. barevné odlišení, označení v předmětu e-mailu apod.) a je jen v zájmu zaměstnanců, aby tato pravidla dodržovala.

Další otázkou je, zda vždy při monitorování elektronické pošty dochází ke zpracování osobních údajů. Zákon o ochraně osobních údajů bude dopadat pouze na činnost, kdy zaměstnavatel **systematicky** monitoruje elektronickou poštu a údaje takto získané dále zpracovává. Pokud nejde o systematické, ale spíše náhodné sledování (např. proto, že je zaměstnanec dlouhodobě nepřítomen na pracovišti a je třeba vyřídit pracovní korespondenci), nepůjde o zpracování osobních údajů, nicméně i na tyto

případy se vztahují ustanovení Listiny základních práv a svobod a občanského zákoníku o ochraně osobnostních práv.<sup>177</sup>

A jak se může zaměstnanec bránit proti monitorování obsahu elektronické pošty? Nejprve by bylo rozumné upozornit zaměstnavatele, aby tak nečinil a případné zpracování zlikvidoval. Pokud by zaměstnavatel nevyhověl, má poškozený zaměstnanec právo v případě, že dochází ke zpracování osobních údajů, se obrátit na Úřad. To nevylučuje možnost podat žalobu k soudu. Žaloba je pak také nástrojem ochrany v případě, že nedochází ke zpracování osobních údajů.

Ještě nám zbývá zodpovědět otázku, zda je vůbec samotná adresa elektronické pošty osobním údajem. Aby byla osobním údajem, musí se adresa týkat určeného nebo určitelného subjektu údajů, tzn., musí být mezi ní a subjektem údajů vytvořena objektivně existující vazba. Existují dva typy adres elektronické pošty. **Individuální** adresa obsahuje identifikační osobní údaje (nejčastěji jméno, příjmení, označení zaměstnavatele a státu). **Kolektivní** adresa naopak tyto údaje neobsahuje. Individuální adresa je osobním údajem vždy, kolektivní jí může být, pokud je možné prokázat vazbu mezi ní a subjektem údajů (např. tuto adresu uvedl sám subjekt údajů a jejím prostřednictvím byl opakovaně navázán oboustranný kontakt).<sup>178</sup> Zaměstnanci mohou být svým zaměstnavatelem pověřeni vykonávat takovou činnosti, při které je třeba komunikovat s klienty elektronickou formou. V takovém případě má pak zaměstnavatel právo jejich e-mailové adresy v potřebném rozsahu zpřístupnit a zveřejnit. Jiná situace ale nastane, pokud se zaměstnavatel rozhodne zveřejnit i e-mailové adresy těch zaměstnanců, kteří v rámci své pracovní pozice nemají za úkol komunikovat s klienty prostřednictvím e-mailové adresy. K takovému zveřejnění by zaměstnavatel potřeboval jejich souhlas.

## **5.2 Telefonická komunikace**

Tajemství obsahu telefonních hovorů je zajištěno v čl. 13 Listiny základních práv a svobod, v § 316 odst. 2 zákoníku práce a trestní zákoník na něj myslí v podobě

---

<sup>177</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů k problémům z praxe, č. 1/2003: Monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=589>, [cit. 1.3.2010].

<sup>178</sup> Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, str. 74.

trestného činu „Porušení tajemství dopravovaných zpráv“<sup>179</sup>. Důvěrnost komunikace je chráněna také podle zákona o elektronických komunikacích.<sup>180</sup> Ochrana soukromí při telefonické komunikaci se objevuje i v judikatuře. Nález Ústavního soudu z roku 2001 říká, že „*soukromí každého člověka je hodno ochrany ve smyslu čl. 13 Listiny základních práv a svobod nejen ve vztahu k vlastnímu obsahu zpráv podávaných telefonem, ale i ve vztahu k údajům o volaných číslech, datu a čase hovoru, době jeho trvání, v případě mobilní telefonie o základových stanicích zajišťujících hovor. Tyto údaje jsou nedílnou součástí komunikace uskutečněné prostřednictvím telefonu.*“ K tomu dodává, že přípustný je zásah do základního práva nebo svobody člověka ze strany státní moci jen, jestliže jde o zásah nezbytný v zájmu ochrany demokratické společnosti (zejména v zájmu ochrany společnosti před trestnými činy). Proto musejí existovat právní předpisy, které stanoví pravidla pro odposlech a záznam telekomunikačního provozu ze strany státních orgánů. Porušení těchto právních předpisů při pořizování důkazů vytváří nezákonnost důkazu provedeného v soudním řízení.<sup>181</sup>

Znamená to tedy, že pod právní ochranou tehdy nebyl pouze obsah telefonického hovoru, ale i další „součásti komunikace“ jako je telefonní číslo, délka hovoru apod. To ostatně tvrdil již Evropský soud pro lidská práva ve svém rozsudku z roku 1984<sup>182</sup>, když řekl, že volaná čísla je nutno považovat za nedílnou součást komunikace uskutečněné prostřednictvím telefonu.

Průlom v historii problematiky znamenala směrnice č. 2006/24/ES (viz podkapitola 1.1.2). Její dopad na základní práva na ochranu soukromého života se pokusím nastínit prostřednictvím rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva. Dle této směrnice je vyžadováno uchovávat údaje o soukromé komunikaci (ale nesmějí být uchovávány údaje odhalující **obsah** sdělení<sup>183</sup>) plošně, bez rozlišování osob a případů, což se zdá být v rozporu s právem na ochranu soukromí podle čl. 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Evropský soud pro lidská práva řešil

<sup>179</sup> § 182 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>180</sup> § 89 zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>181</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22. ledna 2001, sp. zn. II. ÚS 502/2000, publikovaný ve Sbírce nálezů Ústavního soudu.

<sup>182</sup> Rozsudek ESLP ze dne 2. srpna 1984 ve věci Malone proti Spojenému království, stížnost č. 8691/79.

<sup>183</sup> Čl. 5 odst. 2 směrnice č. 2006/24/ES o uchovávání údajů o elektronické komunikaci.

případy, kdy stát kontroloval obsah pošty a telefonních hovorů<sup>184</sup> či evidoval, že osoba telefonovala s určitou osobou<sup>185</sup>. Evropský soud pro lidská práva v těchto případech shledal jednání zásahem do soukromého života a dále zkoumal, zda jsou splněny podmínky pro výjimky z ochrany, tedy zda jde o zásah na základě zákona a zda je nezbytný v demokratické společnosti. I z těchto rozsudků je zřejmé, že uchovávání podrobných dat o veškeré komunikaci či lokalizaci komunikujícího tak, jak ho vyžaduje směrnice, Evropský soud pro lidská práva posuzoval (ještě před vznikem směrnice) jako zásah do soukromého života.<sup>186</sup>

Český zákon o elektronických komunikacích již v předstihu implementoval tehdy jen navrhovanou směrnici do ustanovení § 97 odst. 3 zákona. Podle tohoto ustanovení mají provozovatelé služeb elektronických komunikací bezvýhradnou povinnost uchovávat podrobné provozní a lokalizační údaje o každém typu komunikace. To dává právo českým operátorům uchovávat u pevných linek údaje o telefonních číslech volajícího a volaného či typu komunikace, u mobilní komunikace uchovávat data o telefonních číslech, o jednoznačném kódu mobilního telefonu, o poloze a pohybu a to i pokud komunikace neprobíhá (stačí, když je mobilní telefon zapnutý).

A jak je to s právy a povinnostmi zaměstnavatelů? Zaměstnanci mají k výkonu své práce k dispozici jak pevné linky, tak mobilní telefony. Zaměstnavatel většinou stanoví pravidla používání telefonů pro služební a soukromé účely. Zaměstnanec může být vyzván, aby sdělil zaměstnavateli osobu, které volal ze služebního telefonu, a pokud je zjištěno, že volal soukromě a přitom nedodržel příslušná pravidla pro soukromé hovory, jde o porušení pracovní kázně. Zaměstnavatel má právo zjišťovat, kam jeho zaměstnanec volal, ale už nemá právo zjišťovat **obsah** telefonních hovorů.

Zákon o ochraně osobních údajů se použije, pokud by zaměstnavatel systematicky shromažďoval údaje o zaměstnanci, o tom, kolik soukromých hovorů za určitou dobu učinil ze služebního telefonu a na jaká telefonní čísla. Nejspíše k tomu

---

<sup>184</sup> Rozsudek ESLP ze dne 6. září 1978 ve věci Klass proti Německu, stížnost č. 5029/71. Podstatou případu byl německý zákon prolamující ochranu tajemství dopravovaných zpráv v případech, kdy bylo vysloveno podezření z páchání trestné činnosti. Možnou kontrolu zpráv umožňoval zákon nařídít orgánům exekutivy bez kontroly soudní moci.

<sup>185</sup> Rozsudek ESLP ze dne 16. února 2000 ve věci Amann proti Švýcarsku, stížnost č. 27798/95. Ukládání informací o jednotlivci zde bylo považováno za zásah do soukromého života, i když neobsahovalo žádné citlivé údaje.

<sup>186</sup> Svatošová, H.: Plošné preventivní sledování komunikace všech Evropanů, I. díl. Dostupný z: <http://www.iure.org/658342>, [cit. 1.3.2010].



bude potřebovat součinnosti zaměstnance, aby se dozvěděl, které hovory jsou soukromé a které firemní. Ke zpracování ale souhlas zaměstnance potřebovat nebude, neboť se bude jednat o zpracování osobních údajů nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele.<sup>187</sup>

### 5.3 Kamerový systém

Kamera může sledovat naše chování v reálném čase, což vzbuzuje u většiny sledovaných minimálně obavy. Na druhé straně může taková kamera účinně pomoci v boji proti kriminalitě všeho druhu. Zaměstnavatelé si většinou pořízují kamerový systém ze dvou důvodů. Pomocí kamer chtějí sledovat, zda jejich zaměstnanci plní jim uložené pracovní povinnosti a efektivně využívají celou pracovní dobu a dále jim kamery slouží k ochraně jejich majetku. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku řekl, že „zaměstnavatel má povinnost přijmout a soustavně uplatňovat souhrn způsobů a forem kontroly plnění pracovních úkolů zaměstnanci, který je způsobilý omezit a snížit riziko vzniku škod“.<sup>188</sup> Jak už bylo řečeno výše, je ale nutné, aby zaměstnavatel dbal ustanovení zákoníku práce, které mu zakazuje narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování.<sup>189</sup> Jedinou možností, jak by mohl zaměstnavatel nainstalovat kamerový systém v souladu se zákonem, je využití výjimky, kterou mu dává zákoník práce ze závažných důvodů spočívajících ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.<sup>190</sup> Pokud zaměstnavatel dojde k názoru, že spadá do této výjimky, musí si zároveň uvědomit, že instalace kamerového systému může spadat do působnosti zákona o ochraně osobních údajů. Nepatří sem sice pouhá instalace kamerového systému, ale aby zde šlo o zpracování osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů, musí kamerový systém dovolovat zaznamenání pořizovaných údajů. Aby tyto údaje mohly být považovány za osobní údaje, je nezbytné, aby na jejich základě šlo přímo či nepřímo identifikovat fyzickou osobu. Je možné, že z pouhého obrazového záznamu nelze fyzické osoby identifikovat, tudíž k jejich identifikaci potřebujeme další doprovodné údaje. Pokud tedy nebude možné fyzickou osobu identifikovat ani nepřímo

<sup>187</sup> § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>188</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002.

<sup>189</sup> § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>190</sup> § 316 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

tak, aby byla alespoň určitelná, nelze tyto údaje považovat za osobní. Naopak bude-li fyzická osoba určitelná alespoň nepřímo např. díky doprovodným informacím, bude takový záznam z kamery osobním údajem. Navíc evidentním důvodem, proč se instalují kamerové systémy, je ten, že bude poté možné zaznamenané osoby identifikovat. Proto i v případě, že jen část zaznamenaných osob je možné identifikovat, musíme celý systém považovat za zpracování osobních údajů.

Rozhodne-li se zaměstnavatel nainstalovat kamerový systém, musí o tom informovat nejen své zaměstnance, ale i další osoby, pokud mohou být vystaveny monitorování. Dále musí zaměstnavatel splnit oznamovací povinnost vůči Úřadu. Zaměstnavatel ke zpracování údajů z kamerového systému nepotřebuje souhlas zaměstnance, neboť dochází ke zpracování osobních údajů, které je nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele dle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů. Zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem zaměstnance na ochranu jeho soukromého a osobního života, což je zajištěno tím, že v pracovním prostředí v určité době (např. během přestávek v práci) nebo na určitém místě (např. na toaletě či v šatně) není zaměstnanec monitorován.

Vzhledem k tomu, že trend využívání kamerových systémů má vzrůstající tendenci, uložila vláda v prosinci 2009 ministru pro lidská práva a ministru vnitra, aby vypracovali novelu zákona (do 30. června 2010), která by zpřísnila pravidla pro užívání kamerových systémů. Vláda ukládá do novely zapracovat zásadu používat kamerové systémy výhradně buď k ochraně majetku a osob anebo na základě zvláštního zákona k účelům ve veřejném zájmu. Dále má novela obsahovat povinnost, aby se co nejméně zpracovávaly osobní údaje bez konkrétního vymezení subjektů údajů a rovněž omezit jakékoliv další zásahy do soukromí jiných osob. Na místě sledování pak musí být umístěno jasné upozornění a doba uchovávání záznamu musí být omezena jen na nezbytně nutný čas.<sup>191</sup>

Je dokázáno, že striktní kontrola v podobě neustálého sledování zaměstnanců kamerovým systémem nemusí mít jen pozitivní efekt na práci zaměstnanců. Pracuje-li

---

<sup>191</sup> Hlatká, K.: Ochrana osobních údajů, soukromí pod stálou palbou (tisková zpráva k Evropskému dni ochrany osobních údajů). Dostupné z: <http://www.iure.org/680368>, [cit. 3.3.2010].

zaměstnanec pod neustálým tlakem a kontrolou, je více ve stresu a náchylnější k chybám. Je třeba mít na paměti, že zaměstnanci nejsou na neustálé sledování zvyklí. Pokud by se sledování pomocí kamer stalo běžnou součástí jejich pracovního života, jistě by se to projevilo na jejich psychice. Proto je úkolem Úřadu klást legální hranice takového sledování, aby bylo využíváno jen v nezbytných případech, kdy nelze výsledku dosáhnout jinými dostupnými prostředky a aby nemohlo být zneužito.

#### **5.4 Služební vozidlo**

Vzhledem k tomu, že provoz služebního vozidla znamená pro zaměstnavatele poměrně vysoké náklady, je logické, že chtějí sledovat způsob jeho používání. Ke sledování zaměstnavatelé většinou používají přijímače signálu GPS, který určuje přesnou polohu vozidla a získanou informaci ukládá do své paměti. Tyto údaje pak speciální počítačový program vyhodnotí a porovná s digitální mapou, podle které vyhotoví přesný itinerář všech cest. Toto by bylo v pořádku ve chvíli, pokud by zaměstnanci používali služební vozidla pouze v pracovní době a k pracovním účelům. Problém nastává, pokud zaměstnanci mají služební vozidlo k dispozici i pro soukromé účely. V tom případě by bylo nežádoucím zásahem do soukromí zaměstnanců, pokud by zaměstnavatel monitoroval veškeré jejich soukromé cesty. Účel sledování rozdělení jízd na služební a soukromé je v podstatě účetní a daňový. Pro tyto účely může být důležité sledovat počet kilometrů, ale není důležité sledovat i trasu soukromých jízd.

Při posuzování, zda jde o zpracovávání osobních údajů, je třeba šetřit stanovený účel. O zpracování osobních údajů by se jednalo, pokud by účelem sledování bylo **systematické** shromažďování údajů o všech zaměstnancích, kteří služební vozidlo používají a zpracovávání těchto údajů. Pokud by v případě osobních údajů byly zpracovávány jen v nezbytném rozsahu, který by vypovídal o využívání svěřeného služebního vozidla (např. počet najetých kilometrů, ale ne přesný pohyb vozidla), nebude ke zpracování potřeba souhlasu zaměstnance, ale zaměstnavatel by měl o těchto opatřeních dotčeného zaměstnance informovat.<sup>192</sup> Zákon o ochraně osobních údajů se nevztahuje na sledování užívání služebního vozidla k soukromým účelům.

---

<sup>192</sup> § 11 odst. 5 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## 6 Odpovědnost a sankce při ochraně osobních údajů

### 6.1 Z pohledu zákona o ochraně osobních údajů

Právní úprava ochrany osobních údajů má spíše preventivní charakter. Nicméně představa, že se všichni budou chovat pouze v souladu se stanovenými pravidly, by byla naivní. Zákon o ochraně osobních údajů umožňuje, aby bylo zamezeno vadnému jednání, pokud možno eliminovány jeho důsledky a původce vadného jednání byl sankcionován.

Každý subjekt údajů je oprávněn se obrátit na správce nebo zpracovatele osobních údajů se žádostí o vysvětlení nebo ho požádat o odstranění závadného stavu. Pokud je žádost oprávněná, je nutné závadný stav odstranit a případně bez zbytečného odkladu informovat příjemce o blokování, opravě, doplnění nebo likvidaci osobních údajů.<sup>193</sup>

Zákon o ochraně osobních údajů upravuje dva druhy správních deliktů, **přestupky** fyzických osob a **jiné správní delikty** právnických osob nebo fyzických osob podnikajících.

Ve chvíli, kdy zaměstnanec zjistí, že došlo k porušení povinností zaměstnavatele v souvislosti s ochranou jeho osobních údajů, má právo obrátit se na Úřad s žádostí o zajištění opatření k nápravě. Úřad je povinen jednat z úřední povinnosti a dosáhnout tak nápravy.

Pokud vyjde najevo, že zaměstnavatel opravdu porušil své povinnosti a zaměstnanci tak vznikla jiná než majetková újma, může zaměstnanec požadovat, aby se zaměstnavatel zdržel vadného jednání a odstranil takto vzniklý stav (např. provedl opravu či doplnění osobních údajů nebo aby byly údaje zablokovány či zlikvidovány) nebo poskytl další zadostiučinění v podobě náhrady nemajetkové újmy v penězích

---

<sup>193</sup> § 21 odst. 1 a 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

(v případě porušení práva na lidskou důstojnost, osobní čest, dobrou pověst či práva na ochranu jména).<sup>194</sup>

### 6.1.1 Odpovědnost za přestupky

Odpovědnost za přestupek vzniká fyzické osobě, která je ke správci nebo zpracovateli v pracovním nebo jiném obdobném poměru nebo vykonává pro správce nebo zpracovatele činnosti na základě dohody nebo v rámci plnění zvláštním zákonem uložených oprávnění a povinností a přichází u správce nebo zpracovatele do styku s osobními údaji (dále jen „zaměstnanec“). Přestupku se dopustí tak, že poruší povinnost mlčenlivosti. Zaměstnanci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů, a to i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací.<sup>195</sup>

Pro odpovědnost zaměstnanců je nutné zavinění. I v případě, že zavinění není prokázáno, je ale zaměstnanec povinen zdržet se zakázaného jednání, odstranit vzniklý stav, případně zlikvidovat zpracovávané údaje.

Za porušení povinnosti mlčenlivosti zaměstnance může být uložena pokuta až do výše sto tisíc Kč.<sup>196</sup>

Odpovědnost za přestupek vzniká dále fyzické osobě, která jako správce/zpracovatel (dále jen „správce“) poruší své povinnosti tím, že při zpracování osobních údajů nestanoví účel, prostředky nebo způsob zpracování nebo zpracovává nepřesné osobní údaje nebo shromažďuje či zpracovává osobní údaje v rozsahu nebo způsobem, který neodpovídá stanovenému účelu. Dále se správce dopustí přestupku, pokud uchovává osobní údaje po dobu delší než nezbytnou k účelu zpracování nebo zpracovává osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů (tam, kde je souhlas nutný), dále pokud neposkytne či odmítne subjektu údajů poskytnout informace nebo nepřijme

---

<sup>194</sup> § 21 odst. 5 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů ve spojení s § 13 odst. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>195</sup> § 15 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>196</sup> § 44 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

opatření pro zajištění bezpečnosti zpracování osobních údajů či nesplní oznamovací povinnost podle zákona o ochraně osobních údajů.<sup>197</sup>

Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše pěti milionů Kč.

Dále se fyzická osoba může dopustit přestupku tím, že poruší zákaz zveřejnění osobních údajů (stanovený jiným právním předpisem). Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše jednoho milionu Kč, ale pokud by takový přestupek byl spáchán tiskem, filmem, rozhlasem, televizí, veřejně přístupnou počítačovou sítí nebo jiným obdobně účinným způsobem lze uložit pokutu až do výše pěti milionů Kč.<sup>198</sup>

Přestupky jsou projednávány Úřadem, a to podle zákona o přestupcích a subsidiárně podle správního řádu. Skutkové podstaty přestupků jsou sice obsaženy v zákoně o ochraně osobních údajů, ale základní otázky odpovědnosti za přestupek a některé procesní otázky obsahuje zákon o přestupcích. Správní řád pak upravuje obecná procesní pravidla jako postup Úřadu a obviněného v průběhu řízení o přestupku. U přestupků jde, dle zákona o přestupcích, o odpovědnost za zaviněné jednání, buď v podobě úmyslu, nebo nedbalosti.<sup>199</sup> Přestupek nelze projednat a ani za něj uložit sankci, uplyne-li roční prekluzivní lhůta<sup>200</sup>, která počíná běžet okamžikem spáchání přestupku.

### **6.1.2 Odpovědnost za jiné správní delikty**

Odpovědnost za správní delikt vzniká právnické osobě nebo fyzické osobě podnikající (dále jen „zaměstnavatel“), která jako správce/zpracovatel poruší stejné povinnosti jako správce při spáchání přestupku dle předchozí kapitoly.

Zaměstnavatel se dopustí správního deliktu také tím, že poruší zákaz zveřejnění osobních údajů (stanovený jiným právním předpisem).<sup>201</sup>

---

<sup>197</sup> § 44 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>198</sup> § 44a zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>199</sup> § 3 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>200</sup> § 20 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>201</sup> § 45a zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Správní delikty jsou projednávány Úřadem. Skutkové podstaty těchto správních deliktů nabízí zákon o ochraně osobních údajů a procesní pravidla jsou upravena správním řádem.

Odpovědnost zaměstnavatele je objektivní<sup>202</sup> s liberačními důvody. Zaměstnavatel za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložil veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránil.<sup>203</sup> Důkazní břemeno je tedy na straně zaměstnavatele a ne na straně Úřadu.<sup>204</sup> Nicméně ani liberační důvody nezproští zaměstnavatele povinnosti zdržet se vadného jednání, odstranit vzniklý stav, a tudíž provést opravy nebo doplnění osobních údajů, zablokovat je nebo zlikvidovat. Zaměstnavatel navíc musí tyto skutečnosti oznámit všem subjektům, kterým v průběhu zpracování nesprávné informace poskytl, aby se subjekt údajů sám nemusel domáhat stejných opatření u všech subjektů, u kterých se jeho vadná osobní data vyskytují. Odpovědnost za správní delikt zaniká také v případě uplynutí prekluzivních lhůt, subjektivní prekluzivní lhůta je jeden rok a objektivní prekluzivní lhůta trvá tři roky. V praxi často činí problémy stanovit subjektivní lhůtu, neboť v souladu s judikaturou se neposuzuje počátek této lhůty podle toho, kdy se Úřad jakkoli dozvěděl o možném spáchání správního deliktu (např. z tisku), ale počátek lhůty připadne až na moment, kdy Úřad shromáždí veškeré skutečnosti rozhodné pro zahájení správního řízení.

Za jiné správní delikty lze dle zákona o ochraně osobních údajů udělit pokutu, a to v závislosti na závažnosti, způsobu, době trvání a následkům protiprávního jednání, až do výše deseti milionů Kč. Úřad při ukládání pokud posuzuje i poměry toho, komu je pokuta ukládána, neboť v souladu s judikaturou by pokuta neměla být likvidační.<sup>205</sup> Uložené pokuty jsou příjmem státního rozpočtu.<sup>206</sup>

---

<sup>202</sup> Zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na zavinění i za protiprávní stav, který při výkonu jeho činnosti nastal.

<sup>203</sup> § 46 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>204</sup> Naopak zhodnocení toho, zda se na zaměstnavatele liberační důvody vztahují, je plně v kompetenci Úřadu.

<sup>205</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů: Přestupky a jiné správní delikty podle zákona o ochraně osobních údajů. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=0&submenu=10&loc=222>, [cit. 2.3.2010].

<sup>206</sup> Úřad je pouze pověřen vybíráním pokut. Pokud pokuta není uhrazena dobrovolně, přeneše Úřad svoji povinnost na celní úřad (platí do 31. 12. 2010).

## 6.2 Z pohledu ostatních právních předpisů

Subjekty údajů (v našem případě zaměstnanci) se mohou domáhat svých práv též z titulu ochrany osobnosti dle § 11 až § 16 občanského zákoníku nebo v rámci občanskoprávní náhrady škody podle § 420 a následujících občanského zákoníku. Dle judikatury „*musí být ke vzniku sankcí podle § 13 občanského zákoníku splněna podmínka existence zásahu způsobitelného vyvolat nemajetkovou újmu spočívající buď v porušení, nebo ohrožení osobnosti v její fyzické a morální integritě, tento zásah musí být protiprávní a musí mezi nimi být také zjištěna příčinná souvislost.*“<sup>207</sup> Pokud některý z těchto předpokladů chybí, není možné chování sankcionovat podle občanského zákoníku.

Nejzávažnější případy lze postihnout dle trestního zákoníku, který ve své části druhé, hlavě II. postihuje trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství. Ve druhém díle této hlavy pak nalezneme trestné činy proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství. Jsou to „Poškození cizích práv“, „Porušení tajemství dopravovaných zpráv“, „Porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí“, „Pomluva“ a především „Neoprávněné nakládání s osobními údaji“.<sup>208</sup> Pro naplnění skutkové podstaty trestného činu „Neoprávněné nakládání s osobními údaji“ je třeba splnit několik podmínek. Trestný čin musí být spáchán minimálně z **nedbalosti**, zpracování osobních údajů (zveřejnění, sdělení, zpřístupnění či přisvojení si osobního údaje) musí být **neoprávněné**, osobní údaje musí být o jiném shromážděné v **souvislosti s výkonem veřejné moci** a zároveň tím musí způsobit **vážnou újmu** na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají. Tato základní skutková podstata je spojena s trestní sazbou odnětí svobody až na tři roky nebo zákazem činnosti. Stejně bude potrestán ten, kdo poruší státem uloženou nebo uznanou povinnost mlčenlivosti (to se netýká pojmu mlčenlivosti tak, jak je vyložen v zákoně o ochraně osobních údajů, ve kterém je porušení povinnosti mlčenlivosti přestupkem) tím, že neoprávněně zveřejní, sdělí nebo zpřístupní třetí osobě osobní údaje získané v souvislosti s výkonem svého povolání, zaměstnání nebo funkce. I zde platí, že trestný čin musí být spáchán minimálně z nedbalosti a musí způsobit

<sup>207</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. ledna 2007, sp. zn. 30 Cdo 3577/2006.

<sup>208</sup> § 180-184 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.



vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají. Kvalifikovaná skutková podstata tohoto trestného činu<sup>209</sup> počítá s trestem odnětí svobody na jeden rok až pět let, peněžitým trestem nebo zákazem činnosti. Nejprísnější kvalifikovaná skutková podstata<sup>210</sup> je pak hodnocena odnětím svobody na tři léta až osm let.

Na závěr si ještě dovolím malé zamyšlení nad problematikou kontroly odpovědnosti v ochraně soukromí versus odpovědnosti v ochraně osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Pojem ochrany soukromí je širší než pojem ochrany osobních údajů. Nad ochranou osobních údajů bdí Úřad, ale je otázkou, kdo má kompetence v ochraně soukromí v pracovněprávních vztazích, která převyšuje ochranu osobních údajů (jiné narušování ochrany soukromí na pracovišti dle § 316 zákoníku práce). Kontrolním orgánem na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek jsou orgány inspekce práce.<sup>211</sup> Zákon o inspekci práce postihuje mnoho přestupků<sup>212</sup> a jiných správních deliktů<sup>213</sup>, které mohou vznikat v pracovněprávních vztazích, ale v žádném svém ustanovení výslovně nestanoví postih za porušení § 316 zákoníku práce, který se týká ochrany soukromí na pracovišti. Díky tomu ještě donedávna nebylo dost jasné, kdo má v kompetenci ochranu soukromí, která převyšuje ochranu osobních údajů na pracovišti dle § 316 zákoníku práce, zda jsou to orgány inspekce práce dle zákona o inspekci práce či Úřad. Změnu přináší až usnesení vlády, která na své schůzi dne 8. února 2010 schválila, že by to měla být právě inspekce práce, která bude kontrolovat, zda zaměstnavatelé neoprávněně nezasahují do soukromí zaměstnanců na pracovišti. Podnět na zavedení kontrol ochrany soukromí zaměstnanců předložil vládě ministr pro lidská práva a menšiny na základě usnesení vládní rady pro lidská práva. Vláda ministru práce a sociálních věcí uložila, aby do plánu kontrol Inspekce práce zabudoval také položku kontrolování ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti. Ministerstvo by pak do 31. března 2012 mělo vypracovat zprávu s výsledky

---

<sup>209</sup> a) spáchá-li takový čin jako člen organizované skupiny,

b) spáchá-li takový čin tiskem, filmem, rozhlasem, televizí, veřejně přístupnou počítačovou sítí nebo jiným obdobně účinným způsobem,

c) způsobí-li takovým činem značnou škodu, nebo

d) spáchá-li takový čin v úmyslu získat pro sebe nebo pro jiného značný prospěch.

<sup>210</sup> a) způsobí-li takovým činem škodu velkého rozsahu, nebo

b) spáchá-li takový čin v úmyslu získat pro sebe nebo pro jiného prospěch velkého rozsahu.

<sup>211</sup> § 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>212</sup> § 10 - § 20a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>213</sup> § 23 - § 33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

kontrol a návrhem na případné tresty pro zaměstnavatele, kteří porušují soukromí svých zaměstnanců. Podle neziskových organizací na ochranu lidských práv je ale třeba jednat rychleji a kontroly by měly začít nejlépe ihned.<sup>214</sup>

---

<sup>214</sup> ČTK: Inspekce práce má kontrolovat ochranu zaměstnanců před sledováním. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/inspekce-prace-ma-kontrolovat-ochranu-zamestnancu-pred-sledovanim/437911>, [cit. 3.3.2010].

## Závěr

Lidé mají jen omezenou možnost ovlivnit samotné vytváření osobních údajů, jež se jich týkají. Proto existují zákony, které jim zajišťují určité záruky a ochranu jejich osobních údajů. Zákon o ochraně osobních údajů musí obstarat ochranu osobních údajů osob bez toho, aby se jí tyto osoby museli jakkoliv aktivně domáhat. Aktivně chránit musí ten, kdo osobní údaje zpracovává, subjekt údajů je ten, který je chráněn.

Z obsahu diplomové práce vyplývá, že ochrana osobních údajů nemá za cíl absolutně bránit používání osobních údajů, její cíl je daleko skromnější, ale pro ochranu lidských práv velice důležitý. Cílem je zabránit zneužití osobních údajů a umožnit pouze zákonné zpřístupnění osobních údajů. Základní dokument Evropské unie v ochraně osobních údajů, směrnice EP a Rady EU 95/46/ES považuje za nepřijatelné, aby členské státy omezovaly nebo dokonce zakazovaly volný pohyb osobních údajů mezi sebou s odvoláním na jejich ochranu. Na základě této směrnice byl přijat český zákon o ochraně osobních údajů, který zakotvil všechny zásady legálního zpracování osobních údajů. Zákon je velice zdařilý a dle mého názoru podchytil všechny důležité oblasti v ochraně osobních údajů. Některým lidem se může zdát, že povinnosti, které zákon ukládá správcům či zpracovatelům osobních údajů, jsou až přehnané, může se zdát, že zákon jen navyšuje požadavky na administrativní činnost správců či zpracovatelů bez většího efektu, tím spíše, že existují lidé, kteří otevřeně prohlašují, že jim na jejich osobních údajích nezáleží a nakládání s nimi jim nijak nevadí. Tito lidé si zřejmě neuvědomují rizika, která nakládání s osobními údaji nese. Bez ochrany osobních údajů by jen těžko mohla být zaručena základní lidská práva a svobody, každý by mohl o každém shromažďovat a také zveřejňovat cokoliv. Naštěstí tu máme zákon o ochraně osobních údajů, který takové chování nepřipouští. Zákon o ochraně osobních údajů neukládá správci/zpracovateli pouze povinnosti, ale dává mu k dispozici také určitá práva (konkrétně např. právo zaměstnavatele na přesné, úplné a aktuální informace od svých zaměstnanců). Na druhou stranu zákon o ochraně osobních údajů výslovně uvádí pouze práva subjektů osobních údajů a žádné povinnosti, nicméně při bližším zkoumání zjistíme, že povinnosti subjektů osobních údajů vyplývají nepřímo z některých ustanovení zákona (právo správce/zpracovatele odpovídá zároveň povinnosti subjektu osobních údajů). Zákon o ochraně osobních údajů ale není jediným

zákonem, který chrání osobní údaje. V pracovněprávních vztazích tu máme dále zákoník práce, který také, i když v omezené míře, zajišťuje ochranu osobních údajů a soukromí na pracovišti, nicméně jeho úskalím ještě donedávna byla neexistence sankcí v této oblasti. Usnesením vlády z února 2010 byl tento nedostatek vyřešen, takže na dodržování pravidel bude dohlížet Inspekce práce. V našem právním řádu najdeme ještě velké množství právních předpisů, které chrání osobní údaje v konkrétních oblastech úpravy. Vzhledem k tomu, že tyto právní předpisy procházejí neustálými změnami, je náročné mít dobrý přehled o aktuálně platné právní úpravě ochrany osobních údajů v právním řádu České republiky. Jistě by bylo žádoucí, aby zde vznikla stálá, neměnná pravidla, ale vzhledem k velice rychlému technickému a technologickému vývoji, který umožňuje stále dokonalejší a rychlejší získávání a přenos informací a osobních údajů, to podle mého názoru není reálné.

Cílem této diplomové práce bylo v době, kdy zaměstnavatelé stále více zasahují do soukromí svých zaměstnanců a je stále jednodušší díky novým technologiím získat osobní údaje skoro o jakékoliv osobě, upozornit na důležitost ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Stěžejními kapitolami v této práci jsou kapitoly 4 a 5, které pojednávají o konkrétních právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů při zpracování osobních údajů a při ochraně soukromí vůbec. Především v těchto kapitolách je dobře vidět zdánlivá protichůdnost dvou základních lidských práv, a to práva na ochranu soukromí a práva na svobodné šíření a vyhledávání informací (či konkrétněji protichůdné zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů). Slovo zdánlivě je zde použito úmyslně, neboť je úkolem právních předpisů a judikatury, aby vymezily hranici mezi oběma právy tak, aby nedocházelo ke konfliktům. Svoboda jednoho člověka končí tam, kde začíná svoboda druhého člověka.

Přes výše uvedenou důležitost ochrany osobních údajů by bylo objektivní si uvědomit, že nelze její význam přeceňovat. To že si můžeme dovolit zabývat se ochranou osobních údajů je výrazem určitého blahobytu společnosti. Jen společnost, která nemusí řešit důležitější problémy jako např. fyzické přežití svých členů, se může zabývat takovými problémy, jako je ochrana osobních údajů. Tím ale není myšleno, že ochrana osobních údajů není důležitá, právě naopak, ochrana lidských práv a svobod všeobecně je jedním z předpokladů, který činí společnost společností právní.

## **Použitá literatura**

### **Monografie, učebnice, komentáře**

1. Bartík, V., Janečková, E.: Ochrana osobních údajů v aplikační praxi, Praha, 2009, Linde, ISBN 978-80-7201-740-9
2. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. vydání, Praha, 2007, C.H.Beck, ISBN 80-7179-8533
3. D'Ambrosová, H.: Ochrana osobních údajů při vedení personálních agend, 1. vydání, Praha 2002, Pragoeduca, ISBN 80-7310-003-7
4. D'Ambrosová, H.: Ochrana osobních údajů v personalistice od roku 2005, 1. vydání, Praha, 2005, Pragoeduca, ISBN 80-7310-025-8
5. Hochman, J.: Zákoník práce: komentář, předpisy a judikatura souvisící, Praha, 2007, Linde, ISBN 9788072016716
6. Kasanoff, B.: Making it personal, Cambridge, 2001, Perseus Publishing, ISBN 0-7382-0536-2
7. Knap, K., Švestka, J., Jehlička, O., Pavlík, P., Plecítý, V.: Ochrana osobnosti podle občanského práva, 4. vydání, Praha, 2004, Linde, ISBN 80-7201-484-6
8. Korff, D.: Data protection laws in the european union, USA, 2005, ISBN 1-931361-495
9. Kučerová, A., Bartík, V., Peca, J., Neuwirth, K., Nejedlý, J.: Zákon o ochraně osobních údajů, 1. vydání, Praha, 2003, C.H.Beck, ISBN 80-7179-762-6
10. Maštalka, J.: Osobní údaje, právo a my, 1. vydání, Praha, 2008, C.H.Beck, ISBN 978-80-7400-033-1
11. Mates, P.: Ochrana soukromí ve správním právu, 2. vydání, Praha, 2006, Linde, ISBN 8072015893

12. Matoušová, M. a kol.: Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích, 1. vydání, Praha, 2004, ASPI Publishing, ISBN 80-7357-037-8
13. Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana, 2. doplněné vydání, Praha, 2008, ASPI, ISBN 978-80-7357-322-5
14. Musil, R.: Ochrana utajovaných skutečností, Praha, 2001, Eurounion, ISBN 80-85858-93-2
15. Pavlíček, V. a kol.: Ústava a ústavní řád České republiky, komentář, 2.díl, Práva a svobody, 2. vydání, Praha, 2002, Linde, ISBN 80-7201-391-2
16. Švestka, J., Dvořák, J. a kol.: Občanské právo hmotné 1, 5. vydání, Praha, 2009, Wolters Kluwer ČR, ISBN 978-80-7357-468-0

### **Stanoviska a názory Úřadu pro ochranu osobních údajů**

17. Němec, I.: Sledování zaměstnanců přes počítač? Nelze nyní, tím méně v budoucnu! Dostupné z:  
<http://www.uouu.cz/uouu.aspx?menu=161&submenu=164&loc=664>,  
[cit. 3.3.2010]
18. Úřad pro ochranu osobních údajů: Stanovisko č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování. Dostupné z:  
<http://www.uouu.cz/uouu.aspx?menu=50&submenu=52&loc=83>, [cit. 10.1.2010]
19. Úřad pro ochranu osobních údajů k problémům z praxe, č. 1/2003: Monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců. Dostupné z: <http://www.uouu.cz/uouu.aspx?menu=589>, [cit. 1.3.2010]
20. Úřad pro ochranu osobních údajů: Komentář k Zásadám provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů. Dostupné z: <http://www.uouu.cz/uouu.aspx?menu=14&loc=328>, [cit. 1.3.2010]
21. Úřad pro ochranu osobních údajů: Přestupky a jiné správní delikty podle zákona

o ochraně osobních údajů. Dostupné z:

<http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=0&submenu=10&loc=222>, [cit. 2.3.2010]

22. Úřad pro ochranu osobních údajů: Zaměstnavatel jako správce osobních údajů. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=0&submenu=10&loc=523>, [cit. 3.3.2010]
23. Úřad pro ochranu osobních údajů: "Bezpečný přístav" pro osobní údaje v USA, dostupné z <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=0&submenu=50&loc=122>, [cit. 28.2.2010]
24. Úřad pro ochranu osobních údajů: Závazná podniková pravidla (Binding Corporate Rules) jako nástroj bezpečného předávání osobních údajů do třetích zemí. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=41&submenu=45&loc=47>, [cit. 10.1.2010]

### **Právní předpisy, důvodové zprávy**

25. Všeobecná deklarace lidských práv přijatá a vyhlášená Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948
26. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, publikovaná pod č. 209/1992 Sb.
27. Úmluva Rady Evropy č. 108 o ochraně osob s ohledem na automatizované zpracování osobních dat, publikovaná jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 115/2001 Sb. m. s.
28. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES ze dne 24. října 1995, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů
29. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v oblasti elektronické komunikace

30. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/24/ES ze dne 15. března 2006, o uchování údajů vytvářených nebo zpracovávaných v souvislosti s poskytováním dostupných služeb elektronických komunikací nebo veřejných komunikačních sítí a o změně směrnice 2002/58/ES
31. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů
32. Rámcové rozhodnutí Rady 2008/1977/SVV o ochraně osobních údajů zpracovávaných v rámci policejní a justiční spolupráce v trestních věcech
33. Zákon č. 121/1920 Sb., Ústava Československé republiky
34. Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů
35. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
36. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
37. Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
38. Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.
39. Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
40. Zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, ve znění pozdějších předpisů
41. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů



42. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
43. Ústavní zákon ČNR č.1/1993 Sb., Ústava České republiky
44. Usnesení č. 2/1993 Sb. předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
45. Zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, ve znění pozdějších předpisů
46. Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů
47. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
48. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
49. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů
50. Zákon č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, ve znění pozdějších předpisů
51. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů + jeho důvodová zpráva, Sněmovní tisk 374/0
52. Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů
53. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
54. Zákon č. 256/2001 Sb., o pohřebnictví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

55. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
56. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
57. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
58. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
59. Zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších předpisů
60. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
61. Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů
62. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
63. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
64. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

## **Judikatura**

65. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. února 1998, sp. zn. IV. ÚS 154/97, publikovaný ve Sbírce nálezů Ústavního soudu
66. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22. ledna 2001, sp. zn. II. ÚS 502/2000, publikovaný ve Sbírce nálezů Ústavního soudu
67. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, publikovaný ve Sbírce zákonů pod sb. č. 116/2008 Sb.

68. Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 28. srpna 2002, sp. zn. IV. ÚS 143/02, publikované ve Sbírce nálezů Ústavního soudu
69. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. května 2003, sp. zn. 21 Cdo 2172/2002
70. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. ledna 2007, sp. zn. 30 Cdo 3577/2006
71. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 9 As 34/2008-68, publikovaný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod č. R 1844/2009
72. Usnesení Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 6. 2. 2004, sp. zn. Konf 15/2003-24, publikovaný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod sb. č. R 189/2004
73. Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 10. 2001, sp. zn. čj. 10 Ca 232/2001-40
74. Rozsudek ESLP ze dne 2. srpna 1984 ve věci Malone proti Spojenému království, stížnost č. 8691/79
75. Rozsudek ESLP Niemietz proti Německu ze dne 16. prosince 1992, stížnost č. 13710/88
76. Rozsudek ESLP ze dne 6. září 1978 ve věci Klass proti Německu, stížnost č. 5029/71
77. Rozsudek ESLP ze dne 16. února 2000 ve věci Amann proti Švýcarsku, stížnost č. 27798/95

## Internetové články

78. Bartík, V., Janečková, E.: Likvidace osobních údajů jako součást zpracování. Dostupné z: [http://pravni radce.ihned.cz/c4-10024760-40730200-F00000\\_d-likvidace-osobnich-udaju-jako-soucast-zpracovani](http://pravni radce.ihned.cz/c4-10024760-40730200-F00000_d-likvidace-osobnich-udaju-jako-soucast-zpracovani), [cit. 1.3.2010]
79. Brůha, D.: Pracovní posudek či potvrzení o zaměstnání? Dostupné z: [http://osz.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/12\\_2003/posudek.html](http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/12_2003/posudek.html), [cit. 1.3.2010]
80. ČTK: Inspekce práce má kontrolovat ochranu zaměstnanců před sledováním. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/inspekce-prace-ma-kontrolovat-ochranu-zamestnancu-pred-sledovanim/437911>, [cit. 3.3.2010]
81. Hlatká, K.: Ochrana osobních údajů, soukromí pod stálou palbou (tisková zpráva k Evropskému dni ochrany osobních údajů). Dostupné z: <http://www.iure.org/680368>, [cit. 3.3.2010]
82. Chládková, A.: Osobní spis zaměstnance. Dostupné z: <http://www.linde-nakladatelstvi.cz/getfile.php4?fileid=22227&website=20>, [cit. 17.1.2010]
83. Advokátní kancelář Kocián Šolc Balaštík: Elektronická komunikace a uchování dat. Dostupné z: <http://www.ksb.cz/cs/novinky-publikace/283/elektronicka-komunikace-a-uchovavani-dat>, [cit. 1.2.2010]
84. Kožušník, E., Rodné číslo. Dostupné z: <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/edvard-kozusnik.php?itemid=3513>, [cit. 23.2.2010]
85. Loebl, Z., Hajný, F., Fryntová, J.: Monitorování e-mailů zaměstnanců. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-e-mailu-zamestnancu-22444.html>, [cit. 1.3.2010]
86. Mališ, P.: Ochrana osobních údajů na pracovišti. Dostupné z: <http://www.pracovni-pravo.com/article/ochrana-osobnich-udaju-na-pracovisti>, [cit. 20.1.2010]

87. Pindeš, M.: Ochrana osobních údajů zaměstnance. Dostupné z: <http://www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/54.pdf>, [cit. 19.10.2009]
88. Svatošová, H.: Plošné preventivní sledování komunikace všech Evropanů, I. díl. Dostupné z: <http://www.iure.org/658342>, [cit. 1.3.2010]
89. Šmíd, V.: Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Dostupné z: <http://www.fi.muni.cz/~smid/ooouppv.html>, [cit. 19.10.2009]
90. Wikipedie: Rodné číslo. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Rodnéčíslo>, [cit. 22.2.2010]
91. Wolf, K.: PERSONALISTIKA: Sledování zaměstnanců již nebude beztrestné. Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/personalistika-sledovani-zamestnancu-jiz-nebude-beztrestne>, [cit. 3.3.2010]
92. Wolf, K.: Většina společností v Česku monitoruje internetové aktivity svých zaměstnanců. Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/vetsina-spolecnosti-v-cesku-monitoruje-internetove-aktivity-svych-zamestnancu>, [cit. 3.3.2010]

## **Protection of information and personal data in employment relations**

### **Resumé**

#### **La protection des informations et données à caractère personnel dans les relations prud'homal**

La prise de conscience des dangers potentiels pour les libertés individuelles d'un développement incontrôlé des fichiers, et des traitements automatisés, est relativement récente. Le développement des technologies est bon pour la société mais représente aussi un danger de l'abus des données à caractère personnel. Les données à caractère personnel font partie de la vie privée des personnes et si elles ne sont pas protégées ça veut dire que les droits de l'homme ne sont pas respectés. Les droits de l'homme sont protégés mondialement par les traités, alors tous les pays qui ont signé ceux-ci doivent respecter les droits de protection des données à caractère personnel.

La République Tchèque a adopté beaucoup de lois qui garantissent la protection des données à caractère personnel dans des domaines concrets mais les règles générales sont réunies dans la loi du 4 avril 2000 (la loi pour la protection des données à caractère personnel). Une part des règles pour le domaine des relations prud'homal, s'inclure dans la loi du 21 avril 2006 (Code du travail). La vie privée est généralement protégée par le Code civil.

La loi du 4 avril 2000 impose les principes de base pour la protection des données à caractère personnel. Les données à caractère personnel doivent être obtenues et traitées loyalement et licitement, enregistrées pour des finalités déterminées et légitimes et ne pas être utilisées de manière incompatible avec ces finalités. Elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives par rapport aux finalités pour lesquelles elles sont enregistrées. Elles doivent être exactes et si le cas échéant mises à jour, conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont enregistrées.

La loi donne l'explication des notions les plus utilisées: données à caractère

personnel, fichier automatisé, traitement automatisé (enregistrement des données, application à ces données d'opérations logiques ou arithmétiques, leur modification, effacement, extraction ou diffusion) ou maître du fichier. Les données à caractère personnel sont toutes les informations concernant une personne physique identifiée ou identifiable. La loi tchèque a établi l'Office pour la protection des données à caractère personnel qui a pour mission de contrôler le respect des lois.

La vie privée des employés est protégée sur le lieu de travail. Les employeurs doivent respecter le secret de la correspondance, ils ne peuvent pas consulter le contenu des lettres, appels ou e-mails de ces employés, par contre ils peuvent suivre le nombre d'appels ou e-mails et les numéros de téléphone ou les adresses. L'observation des employés pendant leurs temps de travail subit un régime spécial.

Si l'employeur veut accumuler les données à caractère personnel de ses employés, il a besoin de leur accord et il doit informer l'Office pour la protection de ces dernières. Les employeurs doivent aussi garantir la sécurité des données en les protégeant contre la destruction accidentelle ou non autorisée ou contre la perte accidentelle, ainsi que contre l'accès, la modification ou la diffusion non autorisés. Les employés ont le droit de connaître l'existence d'un fichier automatisé de leurs données à caractère personnel, ses finalités principales ou obtenir, le cas échéant, la rectification/l'effacement de ces données.

En cas de violation de la loi, les employés informent d'abord leur employeur et s'il ne réagit pas suffisamment, ils disposent d'un recours auprès de l'Inspection du travail ou de l'Office pour la protection des données à caractère personnel. Ça ne les prive pas de saisir le tribunal pour tenter une action contre leur employeur. La sanction pour les dommages immatériels est une amende, pour les dommages matériels, le dédommagement.

osobní údaje    personal data

soukromí        privacy

lidská práva    human rights