

**Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta**

Mgr. Jiří Žůrek
Tuchotická 1815
190 16 Praha 9, Újezd nad Lesy

Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích

Personal data protection in labor relations

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: říjen 2011

Prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze, dne 30. listopadu 2011

Podpis

Děkuji doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za odborné vedení a připomínky, které mně v průběhu zpracování rigorózní práce poskytla. Dále bych rád na tomto místě poděkoval panu JUDr. Zdeňku Koudelkovi z Úřadu pro ochranu osobních údajů za cenné rady a připomínky, které mi pro účely vypracování rigorózní práce poskytl.

OBSAH

ÚVOD	5
1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	7
1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů	9
1.2 Obsah pracovněprávních vztahů.....	11
1.3 Objekt pracovněprávních vztahů	12
2. ÚSTAVNĚPRÁVNÍ OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ A SOUKROMÍ	13
3. ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	18
3.1 Působnost zákona o ochraně osobních údajů.....	20
3.2 Vymezení základních pojmů.....	22
4. POJEM OSOBNÍ ÚDAJ	27
4. 1 Pojem citlivý údaj	30
5. ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	32
5.1 Předání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí.....	35
6. SUBJEKTY ZPRACOVÁVAJÍCÍ OSOBNÍ ÚDAJE ZAMĚŠTNANCŮ	38
6.1 Správce - zaměstnavatel	38
6.2 Zpracovatel.....	39
6.3 Zaměstnanci a jiné osoby přicházející do styku s osobními údaji	40
7. POVINNOSTI SPRÁVCE A ZPRACOVATELE PŘI ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ.....	43
7.1 Povinnosti správce před zahájením zpracování osobních údajů	43
7.1.1 Povinnost stanovit účel zpracování osobních údajů	43
7.1.2 Povinnost stanovit prostředky a způsob zpracování osobních údajů	45
7.1.3 Povinnost disponovat právním titulem zpracování	46
7.1.4 Oznamovací povinnost.....	50
7.2 Povinnosti správce v průběhu zpracování osobních údajů	52
7.2.1 Povinnost zpracovávat pouze přesné osobní údaje.....	52
7.2.2 Povinnost shromažďovat osobní údaje odpovídající účelu a v nezbytném rozsahu ..	55
7.2.3 Povinnost uchovávat osobní údaje pouze po nezbytnou dobu	56
7.2.4 Povinnost zpracovávat osobní údaje pouze ke stanovenému účelu	57
7.2.5 Povinnost shromažďovat osobní údaje pouze otevřeně	57

7.2.6 Povinnost nesdružovat osobní údaje, získané k rozdílným účelům	58
7.2.7 Povinnost zabezpečit osobní údaje	58
7.3 Povinnosti správce při ukončení zpracování osobních údajů	62
7.4 Povinnosti zpracovatele při zpracování osobních údajů	66
8. DRUHY OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ	67
8.1 Základní identifikační údaje	71
8.1.1 Jméno a příjmení	72
8.1.2 Trvalý pobyt (bydliště)	73
8.1.3 Datum a místo narození	74
8.2 Rodné číslo	74
8.3 Státní příslušnost	76
8.4 Fotografie zaměstnance	78
8.5 Údaje o kvalifikaci a praxi	79
8.6 Posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance a informace související se zdravotním stavem zaměstnance	81
8.7 Údaje o mzdě a odměnách	85
8.7.1 Zpřístupnění údaje o platu a odměnách zaměstnance	86
8.8 Údaje o trestné činnosti zaměstnance	97
8.9 Údaj o pobírání důchodu	98
8.10 Údaje o dětech zaměstnance	98
9. VYBRANÁ PRÁVA SUBJEKTU ÚDAJŮ	101
9.1 Právo na informace o zpracování	101
9.2 Právo na přístup k osobním údajům	102
9.3 Práva subjektů údajů domáhat se svých práv	103
10. SPECIFICKÉ PŘÍPADY ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRAXI	105
10.1 Kamerový systém na pracovišti	105
10.2 Biometrická identifikace a autentizace zaměstnanců	110
10.3 Monitorování elektronické pošty	113
10.4 Monitorování internetu a činnosti zaměstnance na počítači	118
ZÁVĚR	124
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ	126
PŘÍLOHY	

ÚVOD

Žijeme v době, které dominují informace. Informace lze definovat jako vnímatelný obsah poznaného nebo předpokládaného obrazu skutečnosti, který je možno využít pro život člověka. Bez vzájemné výměny informací by lidské společenství nemohlo fungovat způsobem, jaký známe. Informacím odpovídají synonyma údaje, data. Pro ty informace, které vypovídají o určité fyzické osobě, se používá označení osobní údaje.

Problematika ochrany soukromí, resp. osobních údajů, zasahuje do všech aspektů lidského života a prolíná se všemi oblastmi práva. Ochranu osobních údajů je nutné zajistit nejen při vedení různých správních agend a rejstříků, spotřebitelských soutěží, studiu, ale v neposlední řadě i v profesním životě. Vypořádání se s novými problémy, které přinesla elektronická doba tak, aby byla naplněna ochrana práv člověka, včetně ochrany informací, zejména údajů vztahujících se k osobnosti a soukromí občana, je úkol současné generace.

V rámci pracovněprávních vztahů nutně dochází ke zpracovávání osobních údajů zaměstnanců, což přináší nezanedbatelná rizika. Problematika ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích, a to zejména v rámci pracovního poměru, se tak dotýká většiny osob v produktivním věku a samozřejmě také zaměstnavatelů, kteří osobní údaje zpracovávají a jsou povinni dodržovat povinnosti týkající se jejich ochrany. Zejména v souvislosti s rozvojem počítačové techniky, která umožňuje uchovávat osobní údaje, sdílet je a jednoduchým způsobem s nimi disponovat, roste nebezpečí neoprávněných zásahů do soukromí zaměstnanců či zneužití jejich osobních údajů. V praxi je nutné se vyrovnat s problémy týkajícími se provozování kamerového systému na pracovišti, biometrické identifikace a autentizace zaměstnanců a také monitorování elektronické pošty zaměstnanců.

Celospolečenskou významnost ochrany osobních údajů a soukromí, nejen v pracovněprávních vztazích, vystihuje i zřízení samostatného Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“), jehož posláním je nejen výkon dozorové činnosti v oblasti ochrany osobních údajů, ale i osvětové a konzultační činnosti. Úřad zaznamenává každým rokem vzrůstající počet dotazů týkajících se problematiky ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích jak ze strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Důležitost ochrany osobních údajů si tak stále více uvědomují obě

strany pracovněprávního vztahu a začíná tak v této oblasti docházet ke zlepšení právního vědomí, které však není stále možné označit za dostatečné.

Není pochyb, že ochrana osobních údajů zaměstnanců má nezastupitelnou roli v pracovněprávních vztazích a přispívá, paralelně spolu s pracovním právem, k ochraně zaměstnanců při výkonu závislé činnosti.¹ Nejen z těchto důvodů jsem si vybral pro vypracování rigorózní práce téma „Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích“.

Práci jsem rozdělil do úvodu a 10 kapitol. V úvodních kapitolách se zabývám ústavněprávní rovinou ochrany osobních údajů a soukromí, definuji základní pojmy a pojednávám o subjektech zpracovávajících osobní údaje zaměstnanců a jejich povinnostech. Dále se podrobně věnuji jednotlivým zpracovávaným druhům osobních údajů zaměstnanců a v této souvislosti se detailně zabývám aktuální problematikou týkající se zveřejňování platů a odměn zaměstnanců státní správy. V závěrečné kapitole se zaměřuji na specifické případy zpracování osobních údajů v praxi, které se týkají zejména provozování kamerového systému na pracovišti, biometrické identifikace zaměstnanců, monitorování elektronické pošty zaměstnanců a jejich činnosti na počítači. V práci vycházím z rozhodnutí a stanovisek Úřadu a soudních rozhodnutí, které se k dané problematice vztahují.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 31. října 2011.

¹ *Inde datae leges, ne firmior omnia posset.* Proto jsou dány zákony, aby silnější nemohl všechno. Publius Ovidius Naso, *Fast.* III, 279.

1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pracovní právo můžeme definovat jako soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a vztahy související. Nutnost regulovat tyto vztahy (zejména smluvní svobodu a průběh výkonu práce) nastala již na počátku druhé poloviny 19. století v důsledku prudkého rozmachu průmyslové revoluce. Do té doby výlučně soukromoprávní problematika začala být ovlivňována veřejnoprávními akty a začal tak proces, který postupně vyvrcholil přerodem ochranného zákonodárství v pracovní právo, tj. v nové samostatné právní odvětví práva soukromého s výraznými veřejnoprávními prvky, které zajišťují sociální (ochrannou) funkci pracovního práva. Právě omezení smluvní svobody ve prospěch slabší strany smluvního vztahu, tj. zaměstnance, lze považovat za charakteristický znak pracovního práva.

V současné době prochází pracovní právo dynamickým vývojem. Dochází k významné novelizaci základní normy upravující pracovníprávní vztahy, kterou je zákon č. 262/2000 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Tato tzv. koncepční novela, která je svým rozsahem nejvýznamnější od přijetí zákoníku práce, bude novým způsobem upravovat např. zkušební dobu, která bude moci být sjednána v určitých případech na delší dobu, než je v současnosti možné. Dále se bude jednat o změnu režimu uzavírání pracovního poměru na dobu určitou či konkurenčních doložek. Za významnou změnu je nutné považovat rovněž přidání nového výpovědního důvodu, kterým bude zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.² V blízké budoucnosti tak dojde k zásadní změně zákoníku práce, jehož nové znění by mělo vstoupit v účinnost od 1. ledna 2011.

Pracovníprávní vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností.³ V souladu s jejich vymezením v § 1 zákoníku práce, se konkrétně jedná o vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Za pracovníprávní vztahy je nezbytné považovat i některé právní vztahy před vznikem pracovníprávních vztahů, byť nejsou za ně zákoníkem

² Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2000 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Senátní tisk č. 188, rok 2011.

³ Hůrka, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, s. 7.

práce výslovně prohlášeny. Tak například i vztah mezi budoucím zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání, pokud dojde k uzavření pracovní smlouvy či např. dohody o pracovní činnosti, je nutné považovat za pracovněprávní.

Výkon závislé práce lze charakterizovat aristotelovskými principy, kterými jsou jednota místa a práce, jednota času a práce a jednota činnosti a práce.⁴ Závislá práce musí být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Rozhodujícím faktorem pro určení, zda jde, či nejde o výkon závislé práce, je především skutečnost, zda tato práce je vykonávána na ekonomickou a právní odpovědnost zadavatele (zaměstnavatele) a je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Tam, kde nepůjde o výkon závislé činnosti, není nutné fyzickou osobu zaměstnávat v pracovněprávním vztahu.⁵

Z hlediska předmětu se pracovněprávní vztahy dělí na individuální a kolektivní. Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je konání práce za odměnu zaměstnancem. Individuální pracovněprávní vztahy lze třídit na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními, přičemž určitou, jakoby se samostatně vydělující skupinu právních vztahů, tvoří další právní vztahy účasti na práci.⁶

Za základní pracovněprávní vztahy považuje zákoník práce pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Vztahy souvisejícími se základními pracovněprávními vztahy jsou pak zejména vztahy sankční, vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů apod. Mezi další právní vztahy účasti na práci se zařazují ty vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost), nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy (delegace), a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (subsidiarita).⁷

Základní pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele, tedy na základě právního úkonu.⁸ Jedná se

⁴ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 12.

⁵ Jakubka, J.: *Zákoník práce 2010 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, 2009, s. 21.

⁶ Bělina, M., a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 70.

⁷ tamtéž, s. 71.

⁸ § 13 odst. 1 zákoníku práce.

o vyjádření ústavně zaručeného zákazu nucených prací nebo služeb, vztahující se svým významem na základní pracovněprávní vztahy, nikoli na vztahy souvisejícími se základními pracovněprávními vztahy, které mohou vznikat i jednostranně (odpovědnostní vztahy).⁹

Základní pracovněprávní vztah vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní nebo jiné smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. I při jednání před vznikem pracovněprávního vztahu však musí zaměstnavatel dodržovat povinnosti především stanovené zákoníkem práce a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí (pracovní úraz zaměstnance).

K zániku základních pracovněprávních vztahů dochází na základě jednostranného či dvoustranného právního úkonu (dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době) nebo na základě právní události (nejčastěji smrt zaměstnance, uplynutí doby).

Pracovněprávní vztahy se, stejně jako právní vztahy v právu obecně, skládají ze tří prvků, a to subjektů, obsahu a objektu pracovněprávních vztahů.

1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty (účastníky) pracovněprávního vztahu jsou zejména zaměstnanec a zaměstnavatel (individuální pracovněprávní vztahy), v některých případech také odborová organizace (kolektivní pracovněprávní vztahy) založená dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, zaměstnavatelem jak osoba fyzická, tak osoba právnická, včetně státu, za nějž dle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky

⁹ Hůrka P., Schmied Z., Šubertová Z., Trylč L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vydání, Olomouc: ANAG, 2008, s. 70

a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, jedná příslušná organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Základním požadavkem k účasti na pracovněprávních vztazích je způsobilost k právům a povinnostem (pracovněprávní subjektivita), resp. způsobilost k právním úkonům. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, vzniká podle ustanovení § 6 odst. 1 zákoníku práce, pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Odklonem z takto obecně stanovené způsobilosti zaměstnanců k právním úkonům v pracovněprávních vztazích jsou výjimky uvedené v § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3 zákoníku práce, týkající se způsobilosti uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, resp. dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, kterou může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Takto stanovená způsobilost ve spojení s § 342 odst. 1 zákoníku práce umožňuje, aby se zaměstnavatelem, v případě provozování živnosti, stal dědic bez ohledu na dosažený věk. Podmínky pokračování živnosti při úmrtí podnikatele stanovuje § 13 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Pokud je v živnosti pokračováno v souladu se zmíněným ustanovením, nedochází k zániku pracovněprávního vztahu, v opačném případě k jeho zániku dojde.¹⁰

Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

¹⁰ Ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce: „S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé zaniká.“

Zaměstnavatel právnická osoba může vstupovat do pracovněprávních vztahů ode dne jeho vzniku, resp. v některých případech i před jeho vznikem.¹¹

1.2 Obsah pracovněprávních vztahů

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu, které vyplývají z právních předpisů, individuálních a kolektivních smluv, interních předpisů a pokynů zaměstnavatele. Na straně zaměstnavatele jde především o povinnost vytvářet vhodné pracovní podmínky, přidělovat práci a poskytovat mzdu a tomu odpovídající práva zaměstnance. Naopak, zaměstnanec je povinen osobně vykonávat práci a dodržovat zaměstnavatelem stanovené podmínky výkonu práce a zaměstnavatel je oprávněn plnění povinností po zaměstnanci vyžadovat a přiměřeným způsobem kontrolovat. Půjde také o povinnosti stanovené zaměstnancům při nakládání s osobními údaji. Velmi časté je též stanovení podmínek využívání výrobních prostředků zaměstnavatele, které jsou nejčastěji vymezeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Jak je ze shora uvedeného patrné, jsou pro pracovněprávní vztahy typické povinnosti a jim korespondující práva, odpovídající klasickému římskoprávnímu členění: dát (dare), konat (facere), zdržet se (ommittere), strpět (pati). Právo a jemu odpovídající povinnost představují určitou dvojici v pracovněprávním vztahu, která však zpravidla není jedinou v takovém vztahu, neboť většina pracovněprávních vztahů není tak jednoduchá, aby jejich obsahem byla pouze dvojice právo – povinnost.¹² Jako klasickou dvojici práv a povinností mohu jmenovat povinnost uhradit škodu a právo požadovat náhradu škody.

Stěžejním právním předpisem stanovujícím práva a povinnosti při ochraně osobních údajů během jejich zpracování je i pro pracovněprávní vztahy zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění

¹¹ § 64 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje jednání jménem společnosti před zápisem do obchodního rejstříku.

¹² Bělina, M., a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 80.

pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně osobních údajů“), který je pro oblast ochrany osobních údajů lex generalis vůči zákoníku práce. Zaměstnanci poskytující zaměstnavateli své osobní údaje mají právo na jejich ochranu a zaměstnavatel je povinen ochranu osobních údajů zabezpečit, ať už činností vlastních zaměstnanců či pověřením jiného subjektu. Zaměstnavatel musí plnit i další povinnosti, které ze zákona o ochraně osobních údajů vyplývají. Musí také provádět zpracování konkrétních osobních údajů pro zákonem stanovené účely a v neposlední řadě i pro účely splnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavateli určená zvláštním právním předpisem povinnost zpracovávat určité osobní údaje zaměstnanců, je zároveň oprávnění pro zaměstnavatele stanovené osobní údaje po zaměstnanci požadovat.

1.3 Objekt pracovněprávních vztahů

Objektem (předmětem) pracovněprávních vztahů je realizace obsahu pracovněprávního vztahu jeho subjekty, tedy jejich jednání. Jedná se především o osobní výkon závislé práce zaměstnancem, za kterou se dle § 2 odst. 4 zákoníku práce považuje taková činnost, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, je vykonávána osobně zaměstnancem a podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní nebo jinak stanovené době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Mezi objekt individuálního pracovněprávního vztahu je možné řadit nejen plnění povinností zaměstnavatelem vyplývajících ze zákoníku práce, ale i ze zvláštních zákonů, mimo jiné i předpisů v oblasti ochrany osobních údajů.

Pro kolektivní pracovněprávní vztahy je typické, že jejich subjektem nemůže být jednotlivý zaměstnanec a jejich objektem jsou zejména podmínky a způsob výkonu práce.

2. ÚSTAVNĚPRÁVNÍ OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ A SOUKROMÍ

Ochranu osobních údajů, nejen v oblasti pracovněprávních vztahů, lze charakterizovat jako hledání rovnováhy mezi více ústavně zaručenými právy. Na jedné straně stojí ústavně zaručené právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě, které je vyjádřeno v čl. 10 Listiny základních práv a svobod¹³ (dále jen „Listina“), která je součástí ústavního pořádku České republiky, a v opozici vůči němu je právo na informace zaručené v čl. 17 odst. 1 Listiny.

Čl. 10 Listiny

(1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.

(2) Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.

(3) Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Práva zakotvená v čl. 10 Listiny jsou konkretizací obecné ochrany nedotknutelnosti fyzické osoby a jejího soukromí podle čl. 7 odst. 1 Listiny. Ustanovení čl. 10 Listiny je tedy k tomuto ustanovení ve vztahu speciality a aplikační přednosti. Tento článek obecně provádí v rámci institutu ochrany osobnosti zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Pro oblast zpracování osobních údajů provádí ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o fyzických osobách především zákon o ochraně osobních údajů.

Osobní údaje můžeme považovat za součást širšího pojmu soukromí. Tento pojem každý chápe rozdílným způsobem. Pojem soukromí není v českém právním řádu přímo definován.

¹³ Listina základních práv a svobod, vyhlášena usnesením předsednictva ČNR č 2/1993 Sb., ve znění pozdějších ústavních předpisů.

Soukromí lze stručně popsat jako osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, přičemž součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.¹⁴ Právo na soukromí zakotvují také významné mezinárodní dokumenty, jako v čl. 12 Všeobecná deklarace lidských práv OSN nebo v čl. 8 odst. 1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy.

Soukromí implikuje zejména listovní tajemství, ochranu osobních údajů, nedotknutelnost obydlí, soukromého pracoviště apod. Ani právo na soukromí však není absolutní. Do soukromí lze oprávněně zasáhnout, avšak pouze na základě zmocnění zákonem nebo se svolením dotyčného (nejedná se o nezadatelné, resp. nezcizitelné právo)¹⁵, ostatní zásahy je nutno považovat za protiprávní a je možné pro takové případy uplatnit stanovené prostředky ochrany (občanskoprávní – ochrana osobnosti, trestněprávní – např. trestný čin nebezpečného pronásledování¹⁶). Uvažovat lze také o využití prostředků, které stanovuje zákon o ochraně osobních údajů.

V oblasti ochrany osobních údajů a soukromí zaměstnanců se užije zejména ustanovení třetího odstavce čl. 10 Listiny, které je nutné obecně interpretovat tak, že člověk má právo na utajení informací o sobě samém a svém soukromí, pokud mu zákon neukládá, aby tyto informace o sobě podal, resp. nedovoluje, aby je někdo podal (získal) i bez jeho souhlasu nebo pokud nejsou subjektem poskytnuty (zveřejněny) dobrovolně. Z uvedeného lze odvodit, že neoprávněné získání informace o jiném, je její získání bez souhlasu toho, koho se týká, ledaže by zákon i takové její získání dovozoval. Nepřípustné je tedy zejména i získávání takových informací technickými prostředky použitými bez souhlasu či vůbec bez vědomí toho, koho se informace týká, např. zákonem výslovně neautorizované získávání informací o člověku odposlouchávacími prostředky, skrytou kamerou apod.¹⁷

Listinou zaručené právo na soukromí provádí pro oblast pracovněprávních v zákoníku práce ustanovení § 316 odst. 2, které stanovuje, že zaměstnavatel nesmí bez

¹⁴ Stanovisko Úřadu č. 6/2009, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf.

¹⁵ Pavlíček, V.: *Ústava a ústavní řád České republiky, komentář*. 2 díl, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2002, s. 113.

¹⁶ § 354 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Pavlíček, V.: *Ústava a ústavní řád České republiky, komentář*. 2 díl, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2002, s. 115.

závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Toto ustanovení je kogentní, nelze jej tedy pro případy skrytého nebo otevřeného sledování, ve kterých nebude dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, prolomit případným souhlasem zaměstnanců, vzhledem k tomu, že pro oblast pracovněprávních vztahů není dle § 2 odst. 1 zákoníku práce možné odchýlit se od ustanovení ukládajících povinnost, ledaže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.¹⁸

Z ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že není stanoven absolutní zákaz použití sledovacích prostředků zaměstnanců, kterým může být i kamerový systém nebo např. zvláštní software monitorující činnost zaměstnance na počítači. Problematice monitorování zaměstnanců se věnuji v kapitole 10.

Na druhé straně, v protikladu vůči právu na soukromí a ochranu osobních údajů, stojí Listinou zaručené právo na informace.

Čl. 17 Listiny

(1) Svoboda projevu a právo na informace jsou zaručeny.

(2) Každý má právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem nebo jiným způsobem, jakož i svobodně vyhledávat, přijímat a rozšiřovat ideje a informace bez ohledu na hranice státu.

(3) Cenzura je nepřípustná.

(4) Svobodu projevu a právo vyhledávat a šířit informace lze omezit zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti.

(5) Státní orgány a orgány územní samosprávy jsou povinny přiměřeným způsobem poskytovat informace o své činnosti. Podmínky a provedení stanoví zákon.

¹⁸ Janečková, E., Bartík, V.: *Kamery se záznamovým zařízením na pracovišti*. Práce a mzda. 2010, 3, s. 29.

Podstata fungování lidského společenství je nesporně založena na zveřejňování, vyjadřování a šíření informací a je nepochybné, že každá osoba musí vědomě v zájmu zajištění své existence poskytovat osobní údaje o své osobě. Tím, že tyto informace o sobě druhým poskytne, posiluje postavení jejich příjemců a roste riziko jejich zneužití. Proto, za zákonem stanovených podmínek, jde-li o ochranu práv a svobod druhých, může být svoboda projevu a právo vyhledávat a šířit informace omezena. Příkladem může být zmíněné právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů, uvedené v čl. 10 odst. 3 Listiny, které lze podřadit pod pojem „práv a svobod druhých“ uvedený v čl. 17 odst. 4 Listiny.

Právo na informace o činnosti státních orgánů a orgánů územní samosprávy provádí zejména zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o svobodném přístupu k informacím“), který stanovuje podmínky povinným subjektům při poskytování informací, které se týkají jejich působnosti. V současné době je odbornou i širokou veřejností diskutována snaha některých médií, resp. advokátů, prolomit na základě § 8b tohoto zákona a rozsudku Nejvyššího správního soudu¹⁹ trvající stav, spočívající v nezveřejňování informací o platech zaměstnanců povinných subjektů ve smyslu zákona o svobodném přístupu k informacím. Na tomto příkladě lze demonstrovat klasický střet práva na ochranu soukromí (většina lidí chápe údaj o svém platu či mzdě za ryze osobní údaj) a práva na informace (podle některý názorů má veřejnost právo znát výši platu či jiného poskytovaného plnění zaměstnanci státní správy z veřejných zdrojů). Uvedenému rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a problematice zveřejňování platů a odměn zaměstnanců veřejné správy se podrobně věnuji v kapitole 8.

Ze shora uvedeného je patrné, že právo na ochranu osobních údajů a soukromí je protichůdné vůči zaručenému právu na informace a naopak. Žádné z obou práv nelze označit za významnější, což uvedl i Ústavní soud ve svém nálezu č. 17/1998 Sb. nál. ÚS ze dne 9. února 1998, ve kterém konstatoval, že *„při střetu základního politického práva na informace a jejich šíření s právem na ochranu osobnosti a soukromého života, tedy základních práv, která stojí na stejné úrovni, bude vždy věcí nezávislých soudů, aby s přihlédnutím k okolnostem každého jednotlivého případu*

¹⁹ Č. j. 5 As 57/2010-79 ze dne 27. května 2011.

pečlivě zvážily, zda jednomu právu nebyla nedůvodně dána přednost před právem druhým.“

Nalezení rovnováhy mezi zmíněnými právy je i jedním z cílů právní úpravy ochrany osobních údajů a zejména zákona o ochraně osobních údajů.

3. ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Dnem 1. 6. 2000 nabyl účinnosti zákon o ochraně osobních údajů.²⁰ Východiskem pro zpracování nové právní úpravy byla Listina, zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech (dále jen „zákon o ochraně osobních údajů v informačních systémech“), směrnice č. 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně jednotlivců ve vztahu ke zpracování osobních dat a o volném pohybu těchto dat (dále jen „Směrnice“) a Úmluva Rady Evropy č. 108 na ochranu osob ve vztahu k automatizovanému zpracování dat²¹ z roku 1981 (dále jen „Úmluva“), byť ratifikovaná Českou republikou až po přijetí zákona o ochraně osobních údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů v informačních systémech, vzhledem k datu svého vzniku²², přestal na přelomu tisíciletí vyhovovat mnohým ustanovením Směrnice. Jedním z hlavních důvodů přijetí nového zákona byla absence dozorového orgánu pro oblast ochrany osobních údajů a soukromí, kterým měla být tzv. datová inspekce, která způsobovala, že tento zákon nebyl v praxi příliš dodržován. Tato vada byla odstraněna až přijetím zákona o ochraně osobních údajů. Navíc zákon o ochraně osobních údajů v informačních systémech pojednával o ochraně osobních údajů pouze pro velmi omezenou oblast, kterou bylo provozování informačních systémů nakládajících s osobními údaji. Chyběla tak komplexní právní úprava ochrany osobních údajů, která byla v zejména západní Evropě postupně přijata již na konci osmdesátých či v průběhu let devadesátých, která by se nevztahovala pouze na omezenou oblast automatizovaného zpracování osobních údajů. Z takto přijatých, avšak již postupně nahrazených právních předpisů, mohu zmínit např. finský Personal Data File Act přijatý v roce 1988 nebo ze stejného roku irský Data Protection Act.

Z důvodu již zmíněné zastaralosti a omezené působnosti zákona o ochraně osobních údajů v informačních systémech a nutné implementace Směrnice, byl v roce 2000 přijat pod číslem 101 současný zákon o ochraně osobních údajů, jehož účelem bylo zajistit komplexní ochranu osobních údajů při jejich zpracování v České republice, vymezit podmínky pro jejich předání do zahraničí a regulaci vztahů, které v souvislosti

²⁰ Ustanovení § 16, § 17, § 35 zákona o ochraně osobních údajů nabyly účinnosti k 1. 12. 2000.

²¹ 115/2001 Sb. m. s. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat.

²² Účinný od 1. 6. 1992 – 31. 5. 2000.

se zpracováním osobních dat vznikají.²³ Nový zákon o ochraně osobních údajů tak pokryl i zpracování osobních údajů zaměstnanců, které zaměstnavatel prováděl manuálním způsobem, a na které se předchozí zákon o ochraně osobních údajů v informačních systémech, z důvodů zmíněné působnosti pouze na automatizované zpracování, nevztahoval.

Zákonem o ochraně osobních údajů byl zřízen Úřad se sídlem v Praze, kterému byly zároveň svěřeny kompetence ústředního správního úřadu pro oblast ochrany osobních údajů v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zvláštními právními předpisy²⁴, mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu a přímo použitelnými předpisy Evropských společenství. Úřad je nezávislý a řídí se pouze zákony a jinými právními předpisy a do jeho činnosti lze zasahovat pouze na základě zákona. Je mu věnována samostatná kapitola rozpočtu České republiky. Mezi stěžejní činnosti Úřadu patří zejména dozor nad dodržováním povinností při zpracování osobních údajů, vedení registru zpracování osobních údajů, vyřizování stížností a poskytování konzultací²⁵ v oblasti ochrany osobních údajů. Při provádění dozoru ve formě kontroly postupuje Úřad dle zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů. Za správní delikt může být Úřadem udělena pokuta do výše 5 000 000,- Kč, v případě ohrožení většího počtu osob neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života nebo při porušení povinností při zpracování citlivých údajů až do výše 10 000 000,- Kč, což považuji za dostatečně zvolenou horní mez. Využíváním horní přípustné hranice v rámci správní a kontrolní činnosti, lze dostatečně preventivně působit na eventuální porušitele zákona o ochraně osobních údajů.

²³ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů.

²⁴ Zejména zákonem č. 480/2004 Sb., o některých službách informační společnosti a o změně některých zákonů nebo zákonem č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ Za rok 2009 obdržel Úřad celkem 5355 podání, z čehož bylo 2215 dotazů, 879 stížností dle zákona o ochraně osobních údajů a 2261 se týkalo nevyžádaných obchodních sdělení, v roce 2010 celkem 6324 podání, z čehož bylo 2451 dotazů a 1039 stížností a 2834 podání týkajících se nevyžádaných obchodních sdělení. Zdroj: výroční zprávy Úřadu za rok 2009, 2010, dostupné na www.uouu.cz. Nejsou zahrnuty osobní a telefonické konzultace.

3.1 Působnost zákona o ochraně osobních údajů

Působnost zákona o ochraně osobních údajů je upravena v jeho § 3 jak pozitivním, tak i negativním způsobem. Dle tohoto ustanovení se zákon o ochraně osobních údajů vztahuje na zpracování osobních údajů, které provádějí státní orgány, orgány územní samosprávy, jiné orgány veřejné moci, jakož i fyzické a právnické osoby, přičemž nezáleží, zdali k němu dochází automatizovaně nebo jinými prostředky, např. manuálně. V případě, že se jedná o správce se sídlem mimo území Evropské unie, který provádí zpracování na území České republiky, a nejedná se pouze o předání osobních údajů přes území Evropské unie, je v takovém případě povinen zmocnit postupem podle § 6 zákona o ochraně osobních údajů na území České republiky zpracovatele.²⁶

Směrnice vyjímá ze své působnosti zpracování osobních údajů prováděné fyzickou osobou pro výkon výlučně osobních či domácích činností. S tím koresponduje ustanovení § 3 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů, které vylučuje působnost na zpracování osobních údajů, které provádí fyzická osoba výlučně pro svoji osobní potřebu. Bude se jednat nejen o různé deníky, seznamy výročí či uložené kontakty nebo třeba vyhotovení rodokmenu, ale nově též o pořizování soukromých video záznamů. Takto shromážděné údaje nemohou být předmětem obchodních aktivit a nesmějí být zveřejňovány. V případě, že by došlo ke zveřejnění takto shromážděných údajů, musela by se poškozená osoba domáhat nápravy a zadostiučinění dle obecných ustanovení občanského zákoníku upravujících ochranu osobnosti fyzické osoby.²⁷ Dle ustanovení občanského zákoníku o ochraně osobnosti fyzické osoby by musela postupovat fyzická osoba též v případě, kdy by například soused monitoroval kamerou její vchod na pozemek nebo její nemovitost.

Z působnosti zákona o ochraně osobních údajů je dále vyloučeno nahodilé shromažďování osobních údajů, pokud takové osobní údaje nejsou dále zpracovávány. Důvodová zpráva k zákonu o ochraně osobních údajů za nahodile shromážděné údaje považuje osobní údaje, které jsou shromážděny nahodile, bez prvku systematickosti,

²⁶ V tomto případě je zákon o ochraně osobních údajů přísnější než Směrnice, vzhledem k tomu, že Směrnice uvádí ve svém čl. 4 odst. 2 povinnost ustanovit „pouhého“ zástupce, nikoli přímo zpracovatele, což znamená např. absenci povinnosti uzavřít smlouvu o zpracování.

²⁷ §§11 – 16 občanského zákoníku.

jsou vedeny manuálně a nejsou nijak dále zpracovávány. Jako určité vodítko, k pochopení pojmu nahodilosti můžeme použít recitál č. 27 Směrnice, který stanoví, že *„pokud jde o manuální zpracování, týká se tato směrnice pouze rejstříků a nikoli neuspořádaných záznamů; obsah rejstříku musí být zejména uspořádán podle stanovených hledisek týkajících se osob, která umožňují snadný přístup k osobním údajům.“*

Jako příklad nahodilého shromažďování osobních údajů z praxe je uváděn záznam jména a příjmení zákazníka do kalendáře nebo diáře v čistírně nebo kadeřnictví. Pokud by byly osobní údaje zpracovávány formou karty zákazníka nebo by se dále se zaznamenanými údaji pracovalo (např. třídilo), jednalo by se již o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Naopak pokud se zapíše pouze jméno, příjmení a datum příští návštěvy zákazníka do kalendáře, jedná se o nahodilé shromažďování osobních údajů, které nepodléhá zákonu o ochraně osobních údajů. Lze tak odvodit, že o nahodilé shromažďování v oblasti manuálního zpracování jde tehdy, pokud osobní údaje nejsou uspořádány podle některého kritéria, popřípadě s nimi není systematicky pracováno.

O zpracování osobních údajů dle zákona o ochraně osobních údajů nepůjde např. tehdy, pokud zaměstnavatel poskytne dodavateli osobní údaje zaměstnanců (v nezbytném rozsahu) za účelem dodávky zboží objednaného zaměstnanci, přičemž jméno, příjmení a osobní číslo zaměstnance bude zobrazeno na obalu. Sama Směrnice tento případ vyjímá ze své působnosti v již zmíněném recitálu č. 27, ve kterém je stanoveno, že *„záznamy nebo soubory záznamů, stejně jako jejich obaly, které nejsou upořádány podle určitých hledisek, nespádají v žádném případě do oblasti působnosti Směrnice.“*

Dále se dle § 3 odst. 6 zákona o ochraně osobních údajů nepoužijí ustanovení jeho § 5 odst. 1, § 11 a § 12 pro zpracování osobních údajů nezbytných mimo jiné pro plnění povinností správce stanovených zvláštními zákony pro zajištění bezpečnosti a obrany České republiky, veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti.²⁸

²⁸ Úplný taxativní výčet viz § 3 odst. 6 písm. a) až h) zákona o ochraně osobních údajů.

3.2 Vymezení základních pojmů

Zákon o ochraně osobních údajů zavádí ve svém § 4 celou řadu nových legálních definic, se kterými pracuji i v této práci a které považuji za nutné uvést. Zároveň u stěžejních pojmů uvádím stručný úvodní komentář.

a) **osobní údaj** – *jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. 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.*

Na definici osobního údaje nelze pohlížet izolovaně, bez znalosti dalších okolností zpracování osobních údajů. Protože definice pojmu osobní údaj je široká, musí být základním kritériem pro posouzení, zda se v případě konkrétní informace jedná o osobní údaj či nikoliv, možnost zjištění identity subjektu údajů (určenost nebo určitelnost). Je tedy nutno vycházet ze skutečnosti, zda lze může vytvořit přímou vazbu mezi údajem a fyzickou osobou.²⁹ Osobním údajem je pak každý údaj, který je uveden do vztahu k nějaké fyzické osobě. O pojmu osobní údaj blíže pojednávám v následující kapitole.

b) **citlivý údaj** – *osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, 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.*

Pojem citlivých, resp. senzitivních údajů se v našem právním řádu objevil poprvé v § 16 zákona o ochraně osobních údajů v informačních systémech, přestože nebyl výslovně takto označen.³⁰ Pro nakládání s citlivými údaji platí přísnější režim

²⁹ Kučerová, A., Nonnemann, F.: *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. Praha: Polygon, 2010, s. 11.

³⁰ Ustanovení § 16 zákona o ochraně osobních údajů v informačních systémech: „Provozovat informační systém, který nakládá s informacemi, které vypovídají o osobnosti a soukromí dotčené osoby, jejím

stanovený v § 9 zákona o ochraně osobních údajů. V rámci pracovněprávního vztahu bude nejčastěji docházet ke zpracování citlivých údajů o odsouzení za trestný čin či o zdravotním stavu zaměstnance. Citlivým údajem ovšem není rodné číslo, které je za něj laickou veřejností velmi často považováno. Využívání rodného čísla upravuje zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o evidenci obyvatel“). Mylně je také považována za citlivý údaj informace o neodsouzení za trestný čin („čistý výpis z rejstříku trestů“).

c) **anonymní údaj** – údaj, který buď v původním tvaru, nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů.

Anonymní údaj nelze vztáhnout ke konkrétnímu subjektu údajů a neobsahuje žádnou jeho charakteristiku či jedinečný znak. O anonymní údaje by šlo například tehdy, pokud by zaměstnanci vyplňovali anonymní anketu, ze které by je nebylo možné identifikovat (tou by však nebyla anketa, ze které by zaměstnavatel mohl podle rukopisu identifikovat konkrétního zaměstnance).

d) **subjekt údajů** – fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují.

Jedná se o novou legální definici pojmu dotčená osoba, který byl použit v zákoně o ochraně osobních údajů v informačních systémech. Jde sice o poněkud nezvyklou definici vztahující se k fyzické osobě, ale protože se i přes snahu při vymezení tohoto pojmu nepodařilo najít pojmově adekvátnější výraz blíže odpovídající anglickému originálu, kterým je nositel práv označen jako „the data subject“, byl převzat pro definování subjektu, který může ze zákona o ochraně osobních údajů uplatnit celý rejstřík svých práv, výraz „subjekt údajů“.³¹ Tento pojem považuji za přesnější definici, která lépe vyjadřuje smysl a význam definovaného pojmu než pojem dotčená osoba.

rasovém původu, národnosti, politických postojích a členství v politických stranách a hnutích, vztahu k náboženství, o její trestné činnosti, zdraví, sexuálním životě a majetkových poměrech, lze pouze, stanovili tak zvláštní zákon, nebo se souhlasem žijící dotčené osoby, pokud je možné, aby tento projev vůle učinila. Jestliže nelze podmínku souhlasu splnit, lze s informacemi nakládat jen za předpokladu, že bude zachována lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno dobré jméno dotčené osoby.“

³¹ Kučerová, A., Bartík, V., Peca, J., Neuwirt, K., Nejedlý, J.: *Zákon o ochraně osobních údaj, komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2003, s. 53.

Za subjekt údajů není považována právnická osoba. Subjektem údajů je každý uchazeč o zaměstnání, zaměstnanec, osoba vykonávající práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i pracovník, u kterého již pracovní poměr k zaměstnavateli skončil a zaměstnavatel z určitých důvodů zpracovává jeho osobní údaje i po skončení pracovněprávního vztahu, což jak vysvětlím dále, je možné. Pouze subjektu údajů přísluší právo přístupu k informacím dle § 12 zákona o ochraně osobních údajů a uplatnění dalších práv v souvislosti se zpracováním jeho osobních údajů.

e) **zpracování osobních údajů** – *jakákoli operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky.*

Z definice vyplývá, že o zpracování osobních údajů nepůjde při každém nakládání s osobními údaji, ale bude se jednat jen o takové, u kterého budou splněny zejména znaky systematickosti zpracovávání osobních údajů. Dále je v definici uveden demonstrativní výčet způsobů zpracování (shromažďování, vyhledávání, úprava, likvidace apod.). Je tak možné pod pojem zpracování zahrnout i jiné nevyjmenované činnosti, které se mohou v budoucnu objevit, bez nutnosti novelizovat zákon o ochraně osobních údajů.

f) **shromažďování osobních údajů** – *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.*

Shromažďování musí být systematické s cílem dosáhnout určitého uspořádaného souboru nebo pomocí technických prostředků uspořádání docílit. Ze sémantického významu slova shromažďování plyne, že se týká více než jednoho údaje. O shromažďování ovšem jde již v okamžiku, kdy je získán první z řady zamýšlených údajů. Údaje musí být uloženy na nosič, kterým může být papír, CD, DVD disk, harddisk, flashdisk apod.

g) **uchování osobních údajů** – *udržování údajů v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat.*

h) **blokování osobních údajů** – *vytvoření takového stavu, při kterém je osobní údaj určitou dobu nepřístupný a nelze jej jinak zpracovávat.*

Nejedná se o likvidaci osobních údajů. Blokované osobní údaje jsou po odstranění prostředku blokace opět přístupné k dalšímu zpracování. Byla-li v rámci kontrolní činnosti Úřadu uložena likvidace osobních údajů, je nutné do jejího provedení osobní údaje blokovat.

i) **likvidace osobních údajů** – *fyzické zničení jejich nosiče, fyzické vymazání nebo jejich trvalé vyloučení z dalších zpracování.*

Cílem likvidace je trvale vyloučit osobní údaje pro jakékoli zpracování. Zejména s nástupem výpočetní techniky je nutné dbát na pečlivé vymazání osobních údajů z paměťových médií, vzhledem k možnostem obnovy vymazaných dat pomocí k tomu speciálně určených programů. Likvidace osobních údajů může být provedena i jejich nevratným převedením do anonymizované podoby. V takovém případě dochází k nevratnému přerušení vazby mezi informací a subjektem údajů, ke kterému se informace váže, a informace bez této vazby mohou být nadále využívány.

j) **správce** – *každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Správce může zmocnit jiný subjekt (zpracovatele) za účelem zpracování osobních údajů, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.*

Z pohledu zákona o ochraně osobních údajů je zaměstnavatel primárně vždy v pozici správce, ale není vyloučeno, aby byl zároveň i zpracovatelem vůči jinému správci na základě uzavřené smlouvy o zpracování osobních údajů.

k) **zpracovatel** – *každý subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje podle tohoto zákona.*

V pracovněprávní oblasti ve vztahu k správci - zaměstnavateli je typickým zpracovatelem externí společnost zajišťující agendu mezd apod. Zpracovatel musí mít

se správcem uzavřenu smlouvu dle § 6 zákona o ochraně osobních údajů, pokud zmocnění nevyplývá ze zvláštního zákona.

l) **zveřejněný osobní údaj** – *osobní údaj zpřístupněný zejména hromadnými sdělovacími prostředky, jiným veřejným sdělením nebo jako součást veřejného seznamu.*

m) **evidence nebo datový soubor osobních údajů** – *jakýkoliv soubor osobních údajů uspořádaný nebo zpřístupnitelný podle společných nebo zvláštních kritérií.*

n) **souhlas subjektu údajů** – *svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů.*

Stěžejní institut zákona o ochraně osobních údajů a jeden z právních titulů opravňující zpracování osobních údajů, o kterém podrobně pojednávám v kapitole 7.

o) **příjemce** – *každý subjekt, kterému jsou osobní údaje zpřístupněny; za příjemce se nepovažuje subjekt, který zpracovává osobní údaje podle § 3 odst. 6 písm. g) zákona o ochraně osobních údajů.*

4. POJEM OSOBNÍ ÚDAJ

Pojem osobní údaj se v průběhu účinnosti zákona o ochraně osobních údajů vyvíjel. Původně se subjekt údajů považoval za určený nebo určitelný, jestliže šlo na základě jednoho či více osobních údajů přímo či nepřímo zjistit jeho identitu. O osobní údaj se nejednalo, pokud bylo třeba ke zjištění identity subjektu údajů nepřiměřené množství času, úsilí či materiálních prostředků (negativní vymezení pojmu).

V roce 2004 byla v rámci novelizace zákona o ochraně osobních údajů přijata změna definice osobního údaje, která pojem rozšířila. Z definice pojmu byla novelou odstraněna část obsahující negativní vymezení osobního údaje, definice byla naopak nově doplněna o demonstrativní výčet kritérií určenosti a určitelnosti subjektu údajů. Nově se subjekt údajů považuje za určený nebo určitelný, jestliže jej lze 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.

Definice užitá v zákoně o ochraně osobních údajů se omezuje na vymezení vztahu údaje k tomu, o kom vypovídá, tj. subjektu údajů. Z tohoto pohledu a při aplikaci zákona v praxi vyjadřuje osobní údaj vždy vztah mezi reálnou fyzickou osobou a hodnotou údaje. Zákonná definice se však vůbec nezabývá tím, co je to „údaj“.³² Jak jsem již uvedl v úvodu, pojem údaj lze chápat jako synonymum k pojmu informace. Směrnice definuje osobní údaj jako „*jakékoli informace vztahující se k identifikované nebo identifikovatelné (určitelné) fyzické osobě.*“

K tomuto mohu uvést rozhodnutí Úřadu č. j. SPR-2904/08-3, které se týkalo určitelnosti (identifikace) subjektu údajů na základě zveřejněných iniciál subjektu údajů ve spojení s trvalým pobytem:

„Z podání vyplývá, že účastník řízení zveřejnil v dubnovém čísle zpravodaje roku 2008 bez souhlasu subjektů údajů seznam jemu neuhrazených pohledávek k 26. březnu 2008 za účelem získání dlužné hotovosti od dlužníků a minimalizace počtu dlužníků morálním a psychologickým tlakem okolí. Tento seznam obsahoval osobní údaje zhruba 50 subjektů v rozsahu adresa trvalého pobytu dlužníků, jejich iniciály, výše dlužné částky a identifikace dluhu (např. pokuty, nájem nebo neoprávněné čerpání sociálních

³² Matoušová, M., Hejlík, L.: *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. Vydání, Praha: ASPI, 2008, s. 18.

dávek). Podle iniciál XY a adresy se v seznamu neuhrazených pohledávek poznal XY bytem, neboť na uvedené adrese s těmito iniciálami bydlí pouze on. Osobním údajem se dle § 4 písm. a) zákona č. 101/2000 Sb. rozumí jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. 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. Správní orgán k tomu dodává, že subjekt údajů může být podle iniciál a adresy trvalého bydliště v případě, že na uvedené adrese bydlí pouze jedna osoba s takovými iniciálami, přesně určen.“

Z uvedeného příkladu rozhodnutí Úřadu je zřejmé, že k naplnění pojmu identifikovatelnosti je třeba, aby byla osoba jednoznačně odlišitelná od všech dalších až do té míry, že je určitelná (vyhledatelná).³³ Osobním údajem pak je skutečně každý údaj (informace), který je uveden do vztahu k fyzické osobě; ta se stává aktem uvedení do vztahu subjektem údajů.³⁴

Osobní údaje se váží pouze k fyzické osobě. I přes jednoznačnost definice osobního údaje byly činěny pokusy domáhat se ochrany podle zákona o ochraně osobních údajů pro právnické osoby. Judikatura tyto pokusy označila jako neopodstatněné („Podle ustanovení § 1 zákona č. 101/2000 Sb. je ochrana poskytována fyzickým, nikoli právnickým osobám. Není proto důvodu odmítnout žádost o poskytnutí informace ve formě kopie rozhodnutí (povolení podle ustanovení § 25 zákona č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích) vydaného v konkrétní věci právnické osobě“³⁵).

Na tomto místě považuji za důležité upozornit na fakt, že nelze zaměňovat pojem osobní údaj a pojem projev osobní povahy, který je upraven v § 11 občanského zákoníku. Jde o dva samostatné právní instituty, přičemž však projev osobní povahy může za určité situace obsahovat osobní údaj (např. podobizna, písemnost osobní povahy nebo zvukový projev) a za takové situace dochází k jejich překrývání.³⁶

³³ Maštálka, J.: *Osobní údaje, právo a my*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, s. 15.

³⁴ Matoušová, M., Hejlík, L.: *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. Vydání, Praha: ASPI, 2008, s. 19.

³⁵ Rozsudek NSS ze dne 13. 10. 2004, č. j. 6 A 83/2001-39 (Sbírka rozhodnutí NSS č. 9/2005 – č. 651) – k ust. § 1, § 2 a § 17 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, k ust. § 1 a § 50 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

³⁶ Úřad k problémům z praxe č. 1/2001, <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=14&loc=365>.

Osobní údaje lze v rámci jejich základní kategorizace rozčlenit na identifikační, adresní (kontaktní) a popisné.

Za základní identifikační údaj je považováno jméno ve spojení s příjmením. Dle § 61 zákona č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o matrikách“), je fyzická osoba, které byl matričním úřadem vydán matriční doklad, povinna užívat při úředním styku jméno, popřípadě jména, která jsou uvedena na tomto matričním dokladu. Jméno a příjmení fyzické osoby je primárně chráněno v rámci institutu ochrany osobnosti. Významnou podskupinu identifikačních údajů tvoří identifikační čísla, v jejichž rámci je nejvýznamnější rodné číslo, na základě kterého je vedeno mnoho registrů (zdravotní pojištění apod.). Jeho význam vystihují slova, dnes již bývalého předsedy Úřadu, RNDr. Karla Neuwirta: *„Rodná čísla, od doby jejich vzniku, automaticky uvádíme, aniž bychom si uvědomili, že tento číselný kód je klíč k trezoru našich osobních údajů.“*³⁷ Mezi další identifikační čísla lze zařadit čísla občanských průkazů, cestovních dokladů, služebních průkazů nebo osobní čísla zaměstnanců, která, na rozdíl od rodného čísla, nepoživají zvláštní ochrany.

Jinou kategorií základních identifikačních údajů jsou adresní údaje. Všechny adresní údaje mají smysl samy o sobě daný tím, že je-li nějaký údaj adresou, pak má smysl se tam obracet za účelem nalezení hledané osoby (identifikační a kontaktní funkce). Patří mezi ně adresa trvalého pobytu, telefonní číslo, adresa elektronické pošty, jméno v rámci datové schránky apod. Zejména údaj o jménu a příjmení spolu s adresou trvalého pobytu fyzické osoby lze považovat za údaje ve většině případů postačující ke spolehlivé identifikaci konkrétní fyzické osoby.

Poslední kategorií, kterou lze zmínit, jsou popisné údaje vztahující se k fyzické osobě, a které dohromady vytvářejí komplexní obraz fyzické osoby. Do této kategorie lze zařadit všechny ostatní informace, které správce o subjektu údajů zpracovává.

³⁷ Géblová, A.: *Češi, nenechte si šacovat soukromí!*. Podnikání v praxi, č. 28, 2003, s. 4-5.

4. 1 Pojem citlivý údaj

Zvláštní kategorií osobních údajů jsou citlivé údaje. Jde o skupinu osobních údajů, jejichž zneužití může mít pro subjekt údajů závažné důsledky. Na základě zpracování těchto údajů může docházet k porušování základních lidských práv a k diskriminaci jedince bez vazby na hodnoty dalších zpracovávaných osobních údajů téhož subjektu údajů.

Za citlivé údaje se dle zákona o ochraně osobních údajů považují údaje vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů, genetické údaje subjektu údajů, a biometrické údaje, které umožňují přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů. I přesto, že jsou citlivé údaje taxativně definovanou kategorií, vedou se v praxi spory o příslušnosti určitých údajů do vyjmenovaných pojmů.

Z původního znění zákona o ochraně osobních údajů byl z kategorie citlivých údajů vypuštěn údaj o *členství v politických stranách či hnutích* a nahrazen údajem o *politických postojích* a také údaj o *členství zaměstnaneckých organizací* nahrazen údajem o *členství v odborových organizacích*.

Většinu z vyjmenovaných citlivých údajů označuje za citlivé také Úmluva (čl. 6 – zvláštní skupiny údajů) a Směrnice (čl. 8 – zvláštní kategorie údajů). Výčet citlivých údajů v zákonu o ochraně osobních údajů tak v podstatě nevybočuje z rámce mezinárodních dokumentů, které uvedené údaje považují také za zvláštní kategorie údajů. Směrnice však ve výčtu neuvádí údaj o trestné činnosti, který má ve Směrnici zvláštní režim. Ta opravňuje zpracovávat údaje týkající se rozsudků v trestních věcech pouze pod kontrolou orgánu veřejné moci, nebo v jiných případech pouze pokud vnitrostátní právo stanoví vhodná zvláštní ochranná opatření. Zároveň stanovuje, že úplná sbírka rozsudků v trestních věcech musí být vedena výlučně pod kontrolou orgánu veřejné moci.

Na skupinu citlivých údajů nelze pohlížet subjektivně, optikou veřejnosti, která v běžné mluvě často za citlivý údaj označuje např. údaj o rodném čísle nebo údaje o dluzích. Citlivým údajem není ani údaj o státním občanství, se kterým je často údaj

o národnosti směřován. Stejně tak nelze fotografii fyzické osoby obvykle považovat za nosič informace o národnosti fyzické osoby, což nic nemění na faktu, že z fotografie mohou být patrné jiné citlivé údaje, jako např. údaj o zdravotním stavu. Za údaj odsouzení za trestný čin nelze rozumět informaci o uložení sankce jiné povahy (pokuta za přešupek), ani informaci o jednání, které splňuje znaky trestného činu, ale z určitých důvodů nedošlo k odsouzení (upuštění od potrestání³⁸).

³⁸ Ustanovení § 46 odst. 3 trestního zákoníku: „Upustil-li soud od potrestání, hledí se na pachatele, jako by nebyl odsouzen.“

5. ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Pojem zpracování osobních údajů je zásadní pro určení aplikovatelnosti zákona o ochraně osobních údajů na příslušné nakládání s osobními údaji. Specifičnost a důležitost pojmu je dána zejména tím, že ochrana osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů existuje pouze tam, kde jsou osobní údaje zpracovávány způsobem odpovídajícím definici zpracování osobních údajů, navíc, jak jsem již zmínil, zákon o ochraně osobních údajů se nevztahuje na nahodilé shromažďování osobních údajů a na zpracovávání, které provádí fyzická osoba výlučně pro svoji osobní potřebu. U nakládání s osobními údaji, které není zpracováním ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, resp. je z působnosti zákona o ochraně osobních údajů vyňato, nejde o ochranu osobních údajů dle tohoto zákona a pro ochranu fyzických osob, nositelů těchto osobních údajů, před neoprávněnou manipulaci s jejich osobními údaji, se užijí zejména ustanovení občanského zákoníku o ochraně osobnosti.

Zákon o ochraně osobních údajů definuje zpracování jako jakoukoliv operaci nebo soustavu operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Dále je uveden příkladný výčet možných způsobů zpracování osobních údajů (shromažďování, používání, předávání, šíření apod.) za účelem postihnouti nejčastějších manipulativních úkonů a lepší orientace subjektů, kterým jsou ukládány povinnosti při zpracování osobních údajů. Pokud definici obsaženou v zákoně o ochraně osobních údajů porovnáme s definicí ve Směrnici, dojdeme k názoru, že se jedná ve svém smyslu o identickou definici.

Jak je z definice patrné, pojmovým znakem zpracování osobních údajů je systematicčnost. V praxi může činit problémy stanovení hranice, od které se určitá činnost považuje za systematické zpracování osobních údajů a od které nikoli. Vyloučeny nejsou ani případy, kdy posouzení této otázky bude tak obtížné a nejednoznačné, že odpověď na ni přinese až rozhodovací činnost Úřadu či dokonce až soudní praxe.

Jako příklad z praxe mohu uvést problematiku zveřejňování osobních údajů v různých internetových diskuzích, fórech či blozích, kdy se fyzické osoby velmi často domáhají poskytnutí ochrany ze strany Úřadu s odkazem, že se jedná o zpracování osobních údajů. V tomto případě však nejde o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů a to z toho důvodu, že zveřejnění se dopouští fyzické

osoby, které nejsou správci ani zpracovateli ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Není tak ani založena působnost Úřadu, který musí stěžovatele odkázat na občanskoprávní úpravu ochrany osobnosti.³⁹ Naopak cílevědomé zveřejnění seznamu dlužníků, tedy seznamu obsahujícího osobní údaje, velmi často uspořádaných podle určitého kritéria (výše dluhu, dle abecedy), je Úřadem považováno za zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, pokud se takového jednání dopustí správce.⁴⁰ Takové seznamy jsou častým předmětem správní a kontrolní činnosti Úřadu, který považuje zveřejnění nebo zpřístupnění osobních údajů dlužníků za nátlakové jednání, kterým jsou porušována ustanovení článku 10 Listiny základních práv a svobod. Zveřejňování nebo zpřístupňování osobních údajů v souvislosti s neúhradou pohledávek považuje Úřad za nepřípustné zasahování do soukromí osob, neboť zpřístupněním takového údaje, který byl získán na základě soukromoprávního vztahu, může dojít k poškození dobrého jména dlužníka v mnoha dalších vztazích, jak soukromoprávních, tak i veřejnoprávních. Zpřístupnit osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů (dlužníka) lze v tomto případě pouze oprávněným osobám. V ostatních případech mohou být osobní údaje zveřejněny nebo zpřístupněny jen se souhlasem subjektu údajů.⁴¹

Zpracování osobních údajů může být rozčleněno do několika samostatných dílčích zpracování (operací). Vzniká tak aplikační problém, zda lze takové dílčí zpracování považovat za samostatné ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, nebo za součást zpracování osobních údajů v rámci stanoveného účelu. Domnívám se, že vzhledem k tomu, že v definici pojmu zpracování jsou za zpracování považovány i samotné dílčí operace („*zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, úprava...*“), měly by být každé tyto dílčí operace považovány za zpracování osobních údajů samostatně.

O začátku a konci zpracování rozhoduje většinou jeden subjekt – správce. V pracovněprávní oblasti je většina zpracování prováděna za účelem splnění zákony uložených zpracování, nejčastěji ve formě stanovení povinnosti vedení konkrétní evidence.

³⁹ Úřad k problémům z praxe č. 4/2010, <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=14&loc=729>.

⁴⁰ Stanovisko Úřadu č. 1/2001, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2001_1.pdf.

⁴¹ Na tomto základě působí registr „SOLUS“, zájmové sdružení právníků osob.

V následující tabulce uvádím přehled zpracování osobních údajů uložených všem zaměstnavatelům.

Název evidence	Právní předpis	Konkrétní ustanovení
Denní evidence o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek	nař. vl. č. 168/2002 Sb.	Příloha 1 bod 2 písm. c)
Evidence fyzických osob, které jsou držitelé dokladu, a osob, které mají přístup k utajované informaci	zákon č. 412/2005 Sb.	§ 86
Evidence o náhradách za ztrátu na výděлку, důchodové poj.	zákon č. 582/1991 Sb.	§ 37
Evidence o skutečnostech oznamovaných zdravotní pojišťovně	zákon č. 48/1997 Sb.	§ 10
Evidence o uskutečněných platbách pojistného (zdravotní poj.)	zákon č. 592/1992 Sb.	§ 1, § 25
Evidence o zaměstnancích pro účely pojištění	zákon č. 187/2006 Sb.	§ 94-96
Evidence o zaměstnancích v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	zákon č. 262/2006 Sb.	§ 103
Evidence pracovní doby zaměstnance, konto pracovní doby	zákon č. 262/2006 Sb.	§ 87, § 96
Evidence rizikových prací	zákon č. 258/2000 Sb.	§ 40
Evidence zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání	zákon č. 262/2006 Sb.	§ 105
Evidenční listy důchodového pojištění	zákon č. 582/1991 Sb.	§ 38-39, § 41
Kniha úrazů	zákon č. 262/2006 Sb. nař. vl. č. 201/2010 Sb.	§ 105, § 108
Mzdové listy pro účely daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti	zákon č. 586/1992 Sb. zákon č. 582/1991 Sb.	§ 38j § 35a
Účet mzdy zaměstnance	zákon č. 262/2006 Sb.	§ 96
Záznamy a podklady potřebné pro provádění úrazového pojištění	zákon č. 266/2006 Sb.	§ 84

Zákon o ochraně osobních údajů nerozlišuje mezi automatizovaným a manuálním zpracováním s výjimkou ustanovení jeho § 13 odst. 4, které upravuje bezpečnostní opatření pro oblast automatizovaného zpracování osobních údajů. Je nepochybné, že automatizované zpracování je efektivnější a v neposlední řadě i přesnější vzhledem k menší míře zapojení a zároveň vyloučení lidského faktoru. Mohu uvést příklad s telefonním seznamem, ve kterém lze ke stanovenému jménu poměrně jednoduše manuálně nalézt telefonní číslo osoby. Avšak pokud bychom měli nalézt konkrétní osobu pouze na základě znalosti jejího telefonního čísla, bylo by to téměř nemožné a s vynaložením neúměrného úsilí. Naopak při automatizovaném zpracování by nalezení této osoby bylo otázkou několika vteřin a s vyloučením chyb.

5.1 Předání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí

Jednou z forem zpracování osobních údajů vyjmenovaných v § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů je jejich předání. Otázka předání osobních údajů představuje důležitou součást problematiky ochrany osobních údajů, jelikož každé takové předání může s sebou nést i oslabení pozice subjektu údajů. Elektronická komunikace přinesla jak nové formy způsobů předání, tak podstatně znásobila objem zaznamenaných a dále předávaných osobních údajů. Zpracování osobních údajů má výrazné globalizační tendence nejen v pracovněprávních vztazích. Účelem nastavení zvláštních pravidel týkajících se předání osobních údajů do zahraničí je zajištění příslušné míry jejich ochrany odpovídající úrovni zavedené v České republice, resp. Evropské unii.

Vzhledem k velkému počtu českých obchodních společností, které jsou ovládány zahraničními subjekty, nejčastěji z Německa a dalších západoevropských států, vzniká aktuální otázka předávání osobních údajů zaměstnanců ovládající společnosti, tzv. „matce“, pro různé účely. Nejčastěji půjde o požadavek seznamu zaměstnanců, výše mezd, odměn a jiných plnění. V praxi se však lze setkat i s požadavky na předání osobních údajů, nikterak souvisejících s výkonem pracovní činnosti. Jde např. údaj o čísle občanského průkazu, bydlišti zaměstnance apod. Takový požadavek musí dle mého názoru český správce odmítnout, jelikož takové osobní údaje

nelze předat na základě některého z právních titulů zpracování osobních údajů, ledaže by s takovým předáním vyslovili zaměstnanci souhlas.

Standardizaci podmínek pro zpracování osobních údajů a jejich předání předpokládalo již vytvoření a fungování společného evropského trhu. Za vhodnou platformu pro vytvoření jednotné úrovně ochrany dat na evropské úrovni byla považována Úmluva. Skutečný mezník v harmonizaci rozdílné právní úpravy v jednotlivých členských státech Evropské unie však znamenala až Směrnice. Ta stanovuje v čl. 25 a čl. 26 určitá omezení týkající se předání osobních údajů tak, aby se zabránilo předání těchto údajů do zemí, kde je režim ochrany údajů méně přísný, bez dodatečných garancí.⁴²

V souladu se Směrnicí vyslovuje § 27 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů⁴³ zákaz omezování volného pohybu osobních údajů, pokud jsou údaje předány do členského státu Evropské unie. Je tomu tak z důvodu předpokládaného zajištění stejné úrovně ochrany osobních údajů na základě provedené harmonizace se Směrnicí. I v takovém případě je nutné, aby správce z České republiky disponoval právním titulem (§ 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů), který mu umožní osobní údaje (nejen) zaměstnanců v rámci Evropské unie předat jinému subjektu. Nelze tak chápat ustanovení zmíněné v první větě tohoto odstavce jako a priori zmocňující k předání osobních údajů v rámci Evropské unie jakémukoli subjektu bez dalšího.

Pokud půjde o předání osobních údajů mimo členský stát Evropské unie, bude nutné v takovém případě zkoumat, zdali existuje mezinárodní smlouva či rozhodnutí orgánu Evropské unie, která stanovuje zákaz omezování volného pohybu osobních údajů do příslušných zemí. Takovým rozhodnutím může být např. Rozhodnutí Komise ze dne 26. července 2000 podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o odpovídající ochraně poskytované podle zásad „bezpečného přístavu“ a s tím souvisejících „často kladených otázek“ vydaných Ministerstvem obchodu Spojených států amerických (tzv. „safe harbor“). V případě, že jsou splněny podmínky stanovené v mezinárodní smlouvě či v rozhodnutí orgánu Evropské unie, považuje se úroveň zabezpečení osobních údajů za dostatečnou a není nutné žádat Úřad o povolení k předání.

⁴² Stanovisko Úřadu č. 2/2010, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2010_2.pdf.

⁴³ Vychází z čl. 1 odst. 2 Směrnice.

Ve všech ostatních případech, tj. kdy není vysloven zákaz omezování předání osobních údajů do třetích zemí, bude pro předání osobních údajů zaměstnanců nutné dodržet podmínky stanovené v § 27 odst. 3, 4 zákona o ochraně osobních údajů. V první řadě musí být ve třetí zemi, kam mají být osobní údaje předány, vytvořeny dostatečné zvláštní záruky a bezpečnostní opatření ochrany osobních údajů prostřednictvím právních nebo profesních předpisů. Takové záruky mohou být i předmětem smluvního ujednání mezi správcem a zpracovatelem, případně příjemcem. Pokud existují dostatečné záruky, lze osobní údaje předat za podmínek specifikovaných v § 27 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů. Před předáním osobních údajů do třetích zemí podle tohoto ustanovení je správce povinen požádat Úřad o povolení. Povolovací proces má povahu správního řízení podle zákona 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Pokud nejsou naplněny stanovené podmínky, Úřad předání do třetí země nepovolí.

6. SUBJEKTY ZPRACOVÁVAJÍCÍ OSOBNÍ ÚDAJE ZAMĚSTNANCŮ

K základním pilířům ochrany osobních údajů patří povinnosti stanovené subjektům, které osobní údaje zpracovávají či osobám, které zpracování osobních údajů fakticky provádějí. Bez stanovení těchto povinností by nemohla být dosažena požadovaná úroveň ochrany osobních údajů. Osobní údaje mohou zpracovávat jak státní orgány, orgány územní samosprávy, jiné orgány veřejné moci, tak i fyzické a právnické osoby. Subjekty, kterým zákon o ochraně osobních údajů stanovuje povinnosti, jsou zejména správce a zpracovatel. Tyto povinnosti vždy musí plnit konkrétní fyzické osoby, které zpracování v rámci pracovněprávního či jiného vztahu provádějí. Proto i pro tyto osoby přicházející do styku s osobními údaji, jsou stanoveny zákonem o ochraně osobních údajů povinnosti, o kterých pojednám v závěru této kapitoly.

6.1 Správce - zaměstnavatel

Nejvýznamnějším subjektem při zpracování osobních údajů je správce, který vymezuje § 4 písm. j) zákona o ochraně osobních údajů jako každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Správce se nemůže svého statusu zbavit tím, že zpracováním pověří zpracovatele. Zpracování tak nelze považovat za znak správce. Tím je primárně stanovení účelu zpracování osobních údajů dle § 5 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů. Právě stanovení účelu zpracování lze považovat za odlišující znak správce od zpracovatele.

Správce může být fyzická či právnická osoba, státní nebo jiný orgán, nikoli, jak již bylo řečeno, fyzická osoba zpracovávající osobní údaje výlučně pro vlastní osobní potřebu. Subjekt se stává správcem ze zákona nebo z vlastního rozhodnutí. V pracovněprávních vztazích je většina zpracování osobních údajů zaměstnanců nařízena zákonem (viz tabulka v předcházející kapitole), zaměstnavatel se však může stát správcem i vlastním rozhodnutím (např. rozhodnutí shromažďovat se souhlasem uchazečů o zaměstnání jejich životopisy za účelem nabízení v budoucnu možných nabídek zaměstnání).

Správce může zpracováním osobních údajů zmocnit nebo pověřit zpracovatele, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak. Smlouva, v níž bude stanoveno, v jakém rozsahu, za jakým účelem a na jakou dobu se uzavírá, musí být při pověření zpracování osobních údajů uzavřena písemně, včetně specifikace technických a organizačních záruk o ochraně osobních údajů.⁴⁴ Zákon o ochraně osobních údajů stanovuje písemnou formu z důvodu větší právní jistoty správce a zpracovatele, ale též i subjektu údajů. V praxi se však nemusí vždy jednat o samostatně uzavíranou smlouvu, ale může jít o několik samostatných článků v rámci jiné smlouvy uzavírané mezi správcem a zpracovatelem. Uzavřením dohody o zpracování se správce nezbavuje odpovědnosti za škodu, která může zaměstnanci při zpracování osobních údajů vzniknout.

Subjekt, který je správcem ve vztahu k nějakému zpracování, nemůže být vůči němu současně i zpracovatelem ve smyslu § 4 písm. k) zákona o ochraně osobních údajů, což však nevylučuje, aby týž subjekt byl zároveň i zpracovatelem osobních údajů pro jiného správce (klasický případ externího zpracovatele mezd, který je jak správcem osobních údajů vlastních zaměstnanců a ve vztahu ke zpracování osobních údajů, které provádí pro jiného správce, zároveň zpracovatelem). Významné postavení správce při zpracování osobních údajů dokládá fakt, že pouze ten ve stanovených případech plní oznamovací povinnost vůči Úřadu.

6.2 Zpracovatel

Zpracovatelem je každý subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem, zpracovává osobní údaje podle zákona o ochraně osobních údajů. Ten, na rozdíl od správce, neurčuje účel zpracování, jedná na základě pokynů správce a v rámci uzavřené smlouvy o zpracování osobních údajů, resp. smlouvy, při jejímž plnění dochází ke zpracování osobních údajů. Prostředky zpracování mohou být určeny správcem, případně je může určit i sám zpracovatel, což je v současné době při automatizovaném zpracování osobních údajů stále častější.

⁴⁴ § 6 zákona o ochraně osobních údajů.

Zpracovatel ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů musí být subjektem práva. Není tedy možné, aby za zpracovatele byla pokládána určitá organizační složka nebo útvar právnické osoby (např. mzdová účtárna u zaměstnavatele).

I přesto, že k většině zpracování zpracovatelem dochází na základě svobodného smluvního ujednání, musí zaměstnavatel v určitých případech přenechat zpracování osobních údajů zpracovateli. Jedná se však o zcela výjimečné případy.⁴⁵

Pokud zpracovatel zjistí, že správce porušuje povinnosti stanovené zákonem o ochraně osobních údajů, je povinen jej na to neprodleně upozornit a ukončit zpracování osobních údajů (např. v případě, že by zpracovatel zjistil, že správce nedisponuje ke zpracování předmětných osobních údajů tzv. právním titulem zpracování). Jestliže tak neučiní, odpovídá za škodu, která subjektu údajů vznikla, společně a nerozdílně se správcem údajů.

6.3 Zaměstnanci a jiné osoby přicházející do styku s osobními údaji

Faktické zpracování osobních údajů vždy provádí určitá fyzická osoba, minimálně zadáním instrukcí pro software nebo manuálně např. operacemi v kartotéce, vedením předepsané evidence apod. Za účelem ochrany osobních údajů stanoví zákon o ochraně osobních údajů pro tyto osoby určité povinnosti.

„Zaměstnanci správce nebo zpracovatele a jiné osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem, mohou zpracovávat osobní údaje pouze za podmínek a v rozsahu správcem nebo zpracovatelem stanoveném.“ Citované ustanovení § 14 zákona o ochraně osobních údajů zakládá pracovněprávní odpovědnost, jejíž porušení je zaměstnavatel oprávněn postihnout v souladu se zákoníkem práce. Porušení této povinnosti není přestupkem dle zákona o ochraně osobních údajů. Pokud zaměstnavatel jako správce nebo zpracovatel neurčil pro zaměstnance řádně podmínky a rozsah zpracování osobních údajů, nemůže zaměstnanec v tomto směru porušit svoji povinnost dle výše citovaného ustanovení

⁴⁵ Např. zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých zákonů.

zákona o ochraně osobních údajů. V takovém případě by nebylo možno uplatnit ani pracovněprávní sankci za porušení tohoto ustanovení. Pro správce či zpracovatele vzniká současně riziko porušení § 13 odst. 1, 3 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů dále stanoví, že „zaměstnanci správce nebo zpracovatele, jiné fyzické osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem, a další osoby, které v rámci plnění zákonem stanovených oprávnění a povinností přicházejí do styku s osobními údaji (např. jednatel) u správce nebo zpracovatele, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací.“ Porušení citované povinnosti, stanovené v § 15 zákona o ochraně osobních údajů, je již kvalifikováno jako přestupek, za nějž lze uložit pokutu do výše 100 000,- Kč. Zákonem uložená povinnost mlčenlivosti je silným institutem a nástrojem ochrany osobních údajů.⁴⁶

Za určitých okolností může porušení uložené mlčenlivosti vyústit ve spáchání trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji dle § 180 odst. 2 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“).⁴⁷

Někteří zaměstnavatelé nutí své zaměstnance podepsat závazek absolutní mlčenlivosti o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních. Takovýto závazek je vzhledem k povaze ustanovení § 15 zákona o ochraně osobních údajů nadbytečný, jelikož se povinnost mlčenlivosti vztahuje bez dalšího na všechny kategorie osob, které předmětné ustanovení zmiňuje.

Zaměstnavatel by měl ve vnitřních předpisech nastavit parametry mlčenlivosti o bezpečnostních opatřeních a zaměstnance řádně proškolit v problematice nakládání s osobními údaji, zejména je seznámit s povinností zachovávat mlčenlivost i mimo

⁴⁶ Matoušová, M., Hejlík, L.: *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vydání, Praha: ASPI, 2008, s. 281.

⁴⁷ Ustanovení § 180 odst. 2 trestního zákoníku: „Stejně bude potrestán, kdo, byť i z nedbalosti, poruší státem uloženou nebo uznanou povinnost mlčenlivosti tím, že neoprávněně zveřejní, sdělí nebo zpřístupní třetí osobě osobní údaje získané v souvislosti s výkonem svého povolání, zaměstnání nebo funkce, a způsobí tím vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají.“

pracoviště, a to i po skončení pracovněprávního vztahu. K tomuto účelu lze zvolit formu školení či kurz e-learningu.

Porušení mlčenlivosti Úřad shledal např. u operátorky rychlé záchranné služby, která zpřístupnila záznam hovoru z linky 155 ostatním kolegům, kteří k práci se záznamy nebyli oprávněni, a navíc si uvedený záznam, ze kterého byly patrné osobní údaje volajícího, zkopírovala na osobní přenositelný disk za účelem dalšího přehrávání. V jiném případě Úřad konstatoval porušení mlčenlivosti u zaměstnankyně Policie České republiky, která sdělila podrobné údaje o obviněném z informačního systému Policie své známé, jejíž dcera byla přítelkyní obviněného.

Naopak, porušení mlčenlivosti nebylo shledáno v případě, ve kterém zaměstnankyně cestovní agentury poskytla kopii cestovní smlouvy bývalé manželce klienta agentury, která se v provozovně agentury prokázala platným občanským průkazem, který osvědčoval uzavřené manželství mezi ní a klientem agentury a která z tohoto titulu a s odůvodněním, že smlouvu potřebuje pro zaneprázdněného manžela, aby ji mohla „dát do účetnictví“, požadovala vydání kopie cestovní smlouvy. Na základě těchto faktů vydala zaměstnaně kopii cestovní smlouvy, jelikož se domnívala, že vydání cestovní smlouvy jednomu z manželů není v rozporu s právními předpisy a každý z manželů jedná za druhého na základě zákonného zmocnění zákona o rodině ve všech běžných záležitostech. Manželé však byli již necelý rok pravomocně rozvedeni, což zaměstnankyně agentury nemohla vědět. Bývalá manželka následně použila kopii cestovní smlouvy (jednalo se o exotickou destinaci) k podepření svých tvrzení v rámci soudního řízení o zvýšení výživného pro dceru, kterou měla v péči.

Výše uvedené jednání zaměstnankyně Úřad vyhodnotil jako nenaplnující skutkovou podstatu přestupku, tak jak je definována v § 2 odst. 1 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, jako zaviněné jednání, které porušuje nebo ohrožuje zájem společnosti a je za přestupek výslovně označeno v tomto nebo jiném zákoně, nejde-li o jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních právních předpisů anebo o trestný čin, jelikož jednání zaměstnankyně, vzhledem k okolnostem případu, nenaplnilo materiální znak definice přestupku.⁴⁸

⁴⁸ Např. z rozsudku NSS ze dne 14. 12. 2009, č. j. 5 As 104/2008: „Lze tedy obecně vycházet z toho, že jednání, jehož formální znaky jsou označeny zákonem za přestupek, naplňuje v běžně se vyskytujících případech materiální znak přestupku, neboť porušuje či ohrožuje určitý zájem společnosti. Z tohoto závěru však nelze dovodit, že by k naplnění materiálního znaku skutkové podstaty přestupku došlo vždy,

7. POVINNOSTI SPRÁVCE A ZPRACOVATELE PŘI ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Zákon o ochraně osobních údajů stanovuje řadu povinností, které je při zpracování osobních údajů nutné dodržet. Bez takto stanovených povinností by nebylo možné efektivně chránit osobní údaje a tím docílit účelu právní úpravy deklarovaného v § 1 zákona o ochraně osobních údajů, kterým je naplnění práva každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí a stanovení práv a povinností při zpracování osobních údajů. Porušení povinností, o kterých níže pojednávám, je zákonem o ochraně osobních údajů v závislosti na tom, zdali se jedná o fyzickou nebo právnickou osobu, kvalifikováno jako přešupek nebo správní delikt. O povinnostech, kterým odpovídají práva subjektů údajů dle § 12 a § 21 zákona o ochraně osobních údajů, pojednávám v kapitole 9.

Uložené povinnosti lze rozčlenit z hlediska jejich plnění v průběhu zpracování na povinnosti před zahájením zpracování, v průběhu zpracování a při ukončení zpracování. Většina z nich je přítomna po celou dobu procesu zpracování osobních údajů zaměstnanců.

7.1 Povinnosti správce před zahájením zpracování osobních údajů

7.1.1 Povinnost stanovit účel zpracování osobních údajů

Prvním krokem před vlastním zahájením zpracování osobních údajů bude stanovení účelu, za jakým bude zpracování probíhat. Stanovit účel, k němuž mají být osobní údaje zpracovány, lze považovat za jednu z nejdůležitějších povinností stanovenou zákonem o ochraně osobních údajů i vzhledem k tomu, že stanovený účel

když je naplněn formální znak přešupku zaviněným jednáním fyzické osoby. Pokud se k okolnostem jednání, jež naplní formální znaky skutkové podstaty přešupku, přidruží takové další významné okolnosti, které vylučují, aby takovým jednáním byl porušen nebo ohrožen právem chráněný zájem společnosti, nedojde k naplnění materiálního znaku přešupku a takové jednání potom nemůže být označeno za přešupek.“

přímo souvisí s dalšími povinnostmi správce a také ovlivní, zdali si bude muset správce opatřit souhlas subjektů údajů či nikoli.

Povinnost stanovit účel zpracování je vyjádřena v § 5 odst. 1 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů a obdobně tuto povinnost formuluje i Úmluva, která stanoví, že „*osobní údaje, které jsou předmětem automatizovaného zpracování, musejí být shromážděny pro stanovené a oprávněné účely*“. Taktéž Směrnice v čl. 6 vyjadřuje povinnost shromažďovat osobní údaje pro stanovené účely výslovně vyjádřené a legitimní. Zároveň nesmějí být dále zpracovávány způsobem neslučitelným s těmito účely.

Zákon o ochraně osobních údajů ani Směrnice blíže nedefinují pojem „účel“. Lze usuzovat, že se jedná o stanovení určitého záměru, k jehož pokrytí mohou být příslušné osobní údaje užity. Případné překročení oprávněného stanoveného účelu lze označit za zneužití osobních údajů. Formu vyjádření účelu zákon o ochraně osobních údajů nestanovuje. Je třeba, aby zaměstnavatel vyjádřil účel způsobem nevyvolávajícím pochybnosti (např. výběrové řízení, evidence pracovní doby, osobní spis zaměstnance apod.). Pokud zaměstnavatel stanoví určité zpracování zákon, nemůže zaměstnavatel jako správce k tomu již nic dodat. Je tedy zjevné, že v těchto případech je účel třeba prvotně vyvozovat z právního titulu pro zpracování osobních údajů (zákonný účel nebo účel vymezený v souhlasu se zpracováním osobních údajů). Doložení tohoto právního titulu a jeho porovnání s faktickou činností správce tedy bude prvotním kritériem nejen z hlediska doložení účelu zpracování osobních údajů, ale i z hlediska celkového posouzení legality zpracování.⁴⁹ V ostatních případech musí správce účel zpracování vymežit tak, aby odpovídal skutečnosti, což může být již zmíněné výběrové řízení, při němž dochází ke shromažďování osobních údajů uchazečů a jehož účelem je výběr vhodného zaměstnance. Jiným příkladem může být shromažďování životopisů uchazečů pro účely nabídky zaměstnání v budoucnu.

⁴⁹ Maštálka, J.: *Osobní údaje, právo a my*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, s. 73.

7.1.2 Povinnost stanovit prostředky a způsob zpracování osobních údajů

V úzkém vztahu s povinností stanovit účel je povinnost stanovit prostředky a způsob zpracování osobních údajů. Správci by mělo být ještě před zahájením zpracování zřejmé, jaké prostředky a způsob zpracování zvolí pro dosažení určeného účelu zpracování osobních údajů. Není však vyloučeno, aby určení prostředků a způsobu zpracování bylo ponecháno na uvážení zpracovateli.

Stanovení prostředků a způsobu zpracování do značné míry ovlivňuje splnění požadavků na zabezpečení ochrany osobních údajů stanovených v § 13 zákona o ochraně osobních údajů. Určením způsobu zpracování lze rozumět stanovení pokynů, standardů a metodiky při provádění prvotního shromažďování a následného zpracování osobních údajů pověřenými osobami. Pouze výjimečně stanoví právní předpis prostředky a způsob zpracování. V drtivě většině případů tak je na správci, aby je určil sám, na základě vlastního uvážení. Výjimku tvoří např. zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o péči o zdraví lidu“), který stanoví v § 67b, jakým způsobem postupovat při zápisech zdravotnické dokumentace vedené pouze na paměťových médiích.

Základním rozlišením prostředků zpracování osobních údajů je skutečnost, zda se údaje zpracovávají manuálně nebo automatizovaně.⁵⁰ Stále častěji převažuje automatizované zpracování. Často se lze setkat s případy, kdy jsou manuálně nashromážděné údaje převedeny do elektronické podoby a poté automatizovaně zpracovávány. Výstupy z takto provedeného zpracování mohou být opět předmětem manuálního zpracování.

Určení prostředků a způsobu zpracování by mělo být obsaženo ve vnitřním předpisu, se kterým byly zaměstnanci prokazatelně seznámeny.

⁵⁰ Kučerová, A., Bartík, V., Peca, J., Neuwirt, K., Nejedlý, J.: *Zákon o ochraně osobních údajů, komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2003, s. 68.

7.1.3 Povinnost disponovat právním titulem zpracování

Při zpracování osobních údajů zaměstnavatel dbá, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů. Tuto povinnost stanovenou v § 10 zákona o ochraně osobních údajů, která je jakýmsi odkazem na čl. 7 a čl. 10 Listiny, musí zaměstnavatel dodržovat po celý proces zpracování osobních údajů a zpracování tomu přizpůsobit. S touto povinností úzce souvisí základní podmínka zákona o ochraně osobních údajů, umožňující zpracovávat osobní údaje pouze na základě tzv. právního titulu zpracování. V případě, že by zaměstnavatel nedisponoval tímto titulem, zpracovával by osobní údaje v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů. Na základě právního titulu zpracování vzniká správci právo s osobními údaji nakládat a zpracovávat je za současného plnění všech dalších stanovených povinností.

Před zahájením zpracování musí správce určit, zdali pro zamýšlený účel zpracování je nutný souhlas subjektu údajů či nikoli. Zákon o ochraně osobní údajů stanovuje v návěti § 5 odst. 2 oprávnění správce zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem subjektu údajů. Zároveň však dále stanovuje okruh výjimek, umožňujících správci zpracovávat osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů, a to jestliže:

- a) provádí zpracování nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce,
- b) je zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů,
- c) je to nezbytně třeba k ochraně životně důležitých zájmů subjektu údajů; v tomto případě je třeba bez zbytečného odkladu získat jeho souhlas; pokud souhlas není dán, musí správce ukončit zpracování a údaje zlikvidovat,
- d) jde o oprávněně zveřejněné osobní údaje v souladu se zvláštním právním předpisem; tím však není dotčeno právo na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů,

- e) je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby; takové zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života,
- f) poskytuje osobní údaje o veřejně činné osobě, funkcionáři či zaměstnanci veřejné správy, které vypovídají o jeho veřejné anebo úřední činnosti, o jeho funkčním nebo pracovním zařazení, nebo
- g) jde o zpracování výlučně pro účely archivnictví podle zvláštního zákona.

Shora uvedený výčet výjimek není doslovný překlad případů stanovených ve Směrnici, na které nedopadá povinnost správce disponovat souhlasem subjektu údajů.

V oblasti pracovněprávních vztahů bude převažovat zejména zpracování na základě § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů, a to vzhledem k tomu, že účelem zpracování bude plnění zákonem stanovených povinností zaměstnavatelem. Toto ustanovení tedy bude pro zaměstnavatele představovat právní titul, na základě kterého bude osobní údaje zpracovávat. I přesto, že se jedná o zákonné oprávnění, resp. povinnost, je povinen dbát na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů (§ 5 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů). V pracovněprávní oblasti přichází v úvahu zpracování osobních údajů taktéž v rámci výjimky uvedené v § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů. Vyloučeno však není naplnění i zbývajících výjimek, např. uvedené v § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, která se uplatní při využití různých druhů monitorování, o kterých pojednávám v závěru práce.

Pro případy, které nespadají pod uvedené výjimky zpracování osobních údajů bez souhlasu subjektu údajů, je nutné disponovat jejich souhlasem se zpracováním jejich osobních údajů.

Souhlas se zpracováním osobních údajů je bezpochyby jedním ze základních institutů obsaženým v zákoně o ochraně osobních údajů a je nástrojem pro zajištění legitimacy zpracování osobních údajů. Souhlasem subjektu údajů však nelze legitimizovat případné porušování povinností správcem uložených mu zákonem o ochraně osobních údajů (velmi častá je situace, kdy si správce obstará souhlas se

zpracováním osobních údajů subjektu údajů, avšak tyto údaje jsou zcela nadbytečné vzhledem k účelu jejich zpracování nebo souhlas byl vynucen atd.). Pozice souhlasu se zpracováním osobních údajů tak nemůže být absolutní, ačkoli některé právní názory, silně znějící zejména v období po přijetí zákona o ochraně osobních údajů, mu tuto pozici přisuzovaly. Lze si však představit celou řadu situací, kdy by udělení souhlasu bylo v přímém rozporu se zájmy subjektu údajů.⁵¹

Udělení souhlasu je nepochybně občanskoprávní úkon, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů, a pro posouzení jeho platnosti je nutné vzít v potaz i úpravu právních úkonů v obecném právním předpisu, kterým je v tomto případě občanský zákoník.⁵² Z toho vyplývá, že souhlas musí být učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně; jinak bude neplatný. Neplatný bude také souhlas, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům. Souhlas může být učiněn i konkludentně.

Teoretickým problémem zůstává otázka, do jaké míry lze v pracovněprávních vztazích hovořit o svobodném projevu vůle zaměstnance, jelikož každý zaměstnanec si je vědom své, ať už větší nebo menší, ekonomické závislosti na zaměstnavateli a důsledků, které by případné odmítnutí souhlasu mohlo znamenat, v lepších případech „pouze“ zhoršené pracovní klima. Vznikají tak teoreticko-právní otázky, zdali lze takový souhlas považovat za svobodný. Tak například Pracovní skupina pro ochranu jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů, jakožto poradní orgán zřízený podle čl. 29 Směrnice, týkající se zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích zastává názor, že zpracování osobních údajů v rámci pracovněprávních vztahů na základě souhlasu by se mělo omezit zásadně na situace, kdy má zaměstnanec skutečně svobodnou volbu s postupem zaměstnavatele nesouhlasit a možnost následně svůj souhlas odvolat, a to bez jakýchkoli následků. Tímto názorem se však už dostáváme do úvah, zdali v oblasti pracovněprávních vztahů je vůbec možné připustit zpracování osobních údajů zaměstnanců nad rámec stanovených výjimek, tedy s jejich souhlasem, jelikož nelze dle mého názoru určit, jaké situace jsou ty, kdy má zaměstnanec skutečnou volbu s postupem zaměstnavatele souhlasit a které to již nejsou. Ostatně, jak jsem již uvedl, drtivá většina zaměstnanců je na zaměstnavateli

⁵¹ Maštalka, J.: *Osobní údaje, právo a my*. 1. Vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, s. 52.

⁵² Stanovisko Úřadu č. 2/2008, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2008_2.pdf.

ekonomicky závislá a zaměstnanec bude vždy v jiné pozici při rozhodování, zdali souhlas poskytnete, než např. při poskytnutí osobních údajů v rámci spotřebitelské soutěže. Řešením by tak spíše mělo být bezpodmínečné trvání Úřadu v rámci správního řízení nebo provádění kontroly na plnění všech zákonem o ochraně osobních údajů stanovených náležitostí kladených na souhlas se zpracováním osobních údajů za současného plnění informační povinnosti a oprávněného účelu zpracování.

Konkrétní obsahové požadavky souhlasu jsou stanoveny v § 5 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů. Ze souhlasu musí být patrné, kdo jej poskytuje, k jakým osobním údajům, pro jaký účel, jakému správci a na jaké období. Souhlas musí být správce schopen prokázat po celou dobu zpracování. Z tohoto pohledu se tak jeví pro oblast pracovněprávních vztahů, z pohledu právní jistoty, nejvhodnější písemná forma souhlasu. Častou chybou je obecnost formulovaného souhlasu nebo neuvedení období, na které je souhlas poskytován, či uvedení příliš dlouhé doby (u neopodstatněných případů „na dobu neurčitou“, nebo „na dobu 20 let“). Jestliže v textu souhlasu se zpracováním osobních údajů není uvedeno období, na které je souhlas poskytován, nelze v žádném případě takový text považovat za souhlas se zpracováním osobních údajů na dobu neurčitou.

Souhlas musí být výslovný a musí z něho být zřejmé, že při udílení byl subjekt údajů informován o tom, pro jaký účel a k jakým osobním údajům souhlas uděluje, jakému správci a na jaké období. Navíc správce musí subjekt údajů informovat o právech podle § 12 a § 21 zákona o ochraně osobních údajů. Z logického obsahu tohoto kogentního ustanovení lze doporučit zachytit poučení o právech na stejný dokument jako souhlas, nejlépe před samotný souhlas, tak aby byl naplněn záměr ustanovení, ve kterém je poučení požadováno „předem“.

Souhlas se zpracováním citlivých údajů se řídí § 9 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů. Citlivé údaje lze také zpracovávat bez souhlasu subjektu údajů a to v oblasti pracovněprávních vztahů zejména na základě § 9 písm. d), f), h) zákona o ochraně osobních údajů. Konkrétně jde o zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem, dále v rámci nezbytného zpracování pro provádění nemocenského pojištění a důchodového pojištění. V úvahu přichází i zpracování citlivých údajů nezbytných pro zajištění a uplatnění právních nároků.

7.1.4 Oznamovací povinnost

Účelem oznamovací povinnosti je zajištění maximální možné míry transparentnosti při zpracování osobních údajů. Jedná se zejména o taková zpracování, která nejsou uložena zákonem a u nichž je veřejný zájem, aby byla nahlášena Úřadu. Dle ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., je každý, kdo hodlá jako správce zpracovávat osobní údaje nebo měnit registrované zpracování podle zákona o ochraně osobních údajů, s výjimkou zpracování uvedených v jeho § 18, povinen tuto skutečnost písemně oznámit Úřadu před zpracováním osobních údajů.⁵³ Z dikce ustanovení je zřejmé, že se jedná o preventivní prvek ochrany osobních údajů, jelikož započít se zpracováním osobních údajů lze až po uplynutí lhůty 30 dnů ode dne doručení oznámení (v praxi však není dodržováno, správci nahlašují i započaté zpracování osobních údajů), pokud obsahuje všechny náležitosti, a není-li zahájeno řízení dle § 17 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, jehož účelem je blíže prověřit legalitu zamýšleného zpracování. V případě, že oznámení není v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů, Úřad zpracování osobních údajů nepovolí.⁵⁴ Pokud Úřad zjistí, že oznámení, které bylo zapsáno do registru, porušuje podmínky pro zpracování, rozhodne o zrušení registrace. Oznamovací povinnost se vztahuje pouze na správce, nikoli na zpracovatele, což mnohdy v praxi zpracovatelé neberou na vědomí a oznamují zpracování osobních údajů.

Zaměstnavatelé se často domnívají, že jakožto správci osobních údajů, provádějící zpracování osobních údajů zaměstnanců za účelem personální a mzdové agendy, mají povinnost podat oznámení o zpracování vůči Úřadu. K tomu lze uvést, že uzavřením pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V důsledku toho dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem (např. v rámci osobního spisu zaměstnance, který obsahuje pracovní smlouvu, platové výměry, doklady o vzdělání apod.). Tyto osobní údaje slouží pro zpracování výstupů v oblasti mzdové, daňové, důchodového, nemocenského a zdravotního pojištění. Podle ustanovení § 18 odst. 1 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů se oznamovací povinnost dle § 16 tohoto zákona nevztahuje na zpracování osobních údajů, které

⁵³ Oznamovací povinnost upravuje též Směrnice v recitálu 48 až 51 a konkrétně rozvíjí v čl. 18 až 21.

⁵⁴ § 17 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů.

správci ukládá zvláštní zákon, nebo je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona. Na zpracovávání osobních údajů zaměstnanců v rámci sjednávání pracovního vztahu a dále při zpracování personální a mzdové agendy se tudíž vztahuje výjimka z oznamovací povinnosti podle zákona o ochraně osobních údajů. Je však nutné zdůraznit, že absence oznamovací povinnosti nezabavuje zaměstnavatele ostatních povinností při zpracování osobních údajů stanovených zákonem o ochraně osobních údajů.⁵⁵ Jde i o povinnost zaměstnavatele podle § 18 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů zajistit vhodným způsobem informace, které by byly jinak přístupné prostřednictvím registru vedeného Úřadem.

V případě, že by zaměstnavatel zpracovával osobní údaje nad rámec výjimek stanovených v § 18 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, již by se na něj oznamovací povinnost vztahovala.

V současné době, v rámci přípravy nového dokumentu⁵⁶, který nahradí Směrnici, se vedou v odborné veřejnosti diskuze o modifikaci či případném zrušení oznamovací povinnosti vzhledem k množícím se hlasům o pozbytí účelu této povinnosti. Tak například, Úřadem není v současné době de facto ve správním řízení nesplnění oznamovací povinnosti postihováno. Jde tak pouze o formální povinnost a tento trend je patrný v celé Evropě. Je tak možné, že oznamovací povinnost v současné podobě bude do budoucna zrušena, případně výrazně redukována pouze na některá výslovně stanovená tzv. riziková zpracování, u kterých bude konstatován veřejný zájem na jejich oznámení.

⁵⁵ Úřad k problémům z praxe č. 2/2005, <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=14&loc=348>.

⁵⁶ Vzhledem k poměrně velké rozdílnosti jednotlivých národních úprav, se vyskytují se návrhy nahradit Směrnici novým nařízením. Konkrétní návrh však bude předložen až v lednu 2012.

7.2 Povinnosti správce v průběhu zpracování osobních údajů

Kromě shora uvedených povinností, které správce musí splnit již před započítím zpracování a samozřejmě i po celou dobu zpracování, přistupují okamžikem zahájení zpracování další povinnosti vyplývající ze zákona o ochraně osobních údajů. Většina těchto povinností, stanovených v § 5 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, úzce souvisí se stanoveným účelem zpracování, nejsou však jediné, které musí správce během zpracování plnit. Významná je také povinnost zabezpečit osobní údaje, jejíž porušení je častým předmětem správního řízení vedeného Úřadem. Jiným příkladem je povinnost poskytovat na žádost subjektu údajů určité informace o zpracování jeho osobních údajů.

7.2.1 Povinnost zpracovávat pouze přesné osobní údaje

Každé zpracování je prováděno za určitým účelem. Pokud však zpracovávané údaje pozbudou informační hodnotu (přestanou být správné), vytrácí se smysl jejich zpracování. Z tohoto důvodu je stanovena povinnost zpracovávat pouze přesné osobní údaje získané v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů, resp. aktualizovat je, pokud je to nezbytné. Není určena absolutní povinnost nepřetržité aktualizace všech zpracovávaných osobní údajů, což by v praxi nebylo ani možné. Pokud by správce zjistil, že jím zpracované osobní údaje nejsou s ohledem na stanovený účel přesné, provede bez zbytečného odkladu přiměřená opatření, zejména osobní údaje opraví nebo doplní, jinak osobní údaje zlikviduje. Ke zjištění, že jsou zpracovávány nepřesné nebo již nadbytečné osobní údaje, často dochází na základě žádosti samotného subjektu údajů o opravu, doplnění či likvidaci zpracovávaných dat. Je nezbytné uvést, že takové žádosti subjektu údajů, je-li důvodná, je správce na základě § 21 zákona o ochraně osobních údajů povinen neprodleně vyhovět.

Zákon o ochraně osobních údajů neuvádí frekvenci zjišťování přesnosti osobních údajů. Ta se bude odvíjet zejména od stanoveného účelu zpracování. V praxi se nelze vyhnout okamžikům, kdy budou zpracovávány nepřesné osobní údaje. Zaměstnavatel však nemůže nesplnění své zákonné povinnosti dlouhodobě omlouvat tím, že se předmětnou skutečnost včas nedozvěděl. To vedlo některé zaměstnavatele

k formulování povinnosti vůči zaměstnancům informovat zaměstnavatele bez zbytečného odkladu o podstatných změnách osobních údajů (např. změna zdravotní pojišťovny, bydliště apod.), což však zaměstnavatele nebude zbavovat odpovědnosti v případech, kdy se dozví i jiným způsobem o zpracování nepřesných údajů a neučiní požadované kroky k zajištění nápravy.

V některých specializovaných oblastech může vzniknout potřeba zpracovávat i nepřesné osobní údaje, jako je např. bezpečnost státu, činnost policie, zpravodajské služby apod. Proto je v § 3 odst. 6 zákona o ochraně osobních údajů stanoveno pro zajištění taxativně stanovených činností oprávnění zpracovávat i nepřesné osobní údaje. S tímto oprávněním počítají i státy Rady Evropy a Evropské unie, jak je patrné z doporučení Rady Evropy R (87)15 Výboru ministrů členských států o používání osobních dat v policejním sektoru z roku 1987.⁵⁷

Někteří zaměstnavatelé vyžadují, s odkazem na povinnost zpracovávat pouze přesné osobní údaje, předání kopie občanského průkazu či různých dokumentů a listin, které následně zařadí do osobního spisu zaměstnance. Poměrně jednoznačně je upravena problematika kopírování občanského průkazu v zákoně č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o občanských průkazech“), který výslovně zakazuje pořizovat kopie občanských průkazů bez souhlasu občana, kterému byl občanský průkaz vydán, pokud zvláštní právní předpis nebo mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, nestanoví jinak. Stejným způsobem je upraven zákaz pořizování kopie cestovního dokladu dle zákona č. 329/1999 Sb., o cestovních dokladech a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Požadavek zaměstnavatele na zhotovení kopie občanského průkazu bez zákonného zmocnění, eventuálně pod hrozbou uplatnění pracovněprávní sankce, lze označit za nezákonný vzhledem k tomu, že k ověření správnosti údajů sdělených zaměstnancem postačí nahlédnutí do občanského průkazu. V případě uchování kopie občanského průkazu by se, dle mého názoru, jednalo o porušení povinnosti stanovené v § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, a to i tehdy, pokud by zaměstnavatel disponoval souhlasem zaměstnance.

⁵⁷ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů.

Výjimky umožňující kopírování dokladů totožnosti jsou uvedeny v zákoně č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ve znění pozdějších předpisů. Tyto výjimky se však nedotýkají pracovněprávních vztahů.

V úvahu dále přichází kopírování různých dokumentů deklarující požadované vzdělání či dovednosti. Mohu zmínit výslovné oprávnění pořizování kopií dokladů o dosaženém vzdělání dle zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů nebo vyhlášky č. 333/2004 Sb., o odborné způsobilosti na úseku rostlinolékařské péče. Podmínky pro kopírování jiných druhů listin nebo dokumentů osobního charakteru, jako jsou například rodné listy, oddací listy, úmrtní listy apod., nejsou stanoveny vůbec. Např. kopie dokladů o dosaženém nejvyšším vzdělání, případně jiné doklady vztahující se bezprostředně k výkonu zaměstnání (kopie průkazu zaměstnance na vysokozdvizný vozík a jiné osvědčující zvláštní dovednosti, které by měl zaměstnavatel v případě kontroly prokázat), by mohl zaměstnavatel v osobním spise zaměstnance dle mého názoru evidovat. V těchto případech by již byl naplněn transparentní účel jejich zpracování, resp. osobních údajů v nich obsažených. Ačkoli je zvýšená ochrana při pořizování kopií poskytnuta pouze držitelům občanských průkazů a cestovních dokladů, lze per analogiam dovodit, že i k pořizování kopií jiných veřejných listin by mělo docházet jen v odůvodněných případech a zásadně se svolením jejich držitele.⁵⁸ V tomto smyslu se vyjádřil též úřad ve svém stanovisku č. 6/2004⁵⁹.

⁵⁸ Z rozhodovací praxe Úřadu, rozhodnutí Úřadu č. 10/05/SŘ-OSČ, <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=10&submenu=12&loc=224>.

⁵⁹ Stanovisko Úřadu č. 6/2004, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2004_6.pdf.

7.2.2 Povinnost shromažďovat osobní údaje odpovídající účelu a v nezbytném rozsahu

Povinnost shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro jeho naplnění je stanovena v § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů. Důvodová zpráva k zákonu o ochraně osobních údajů uvádí, že „rozsah, v němž mohou být osobní údaje shromažďovány, je stanoven buď pouze zákonem (zejména pokud se týče státních a jiných orgánů) nebo plyne z účelu, pro který jsou shromažďovány (jsou-li údaje shromažďovány soukromými subjekty, které ovšem nemohou shromažďovat osobní údaje v rozporu se zákony)“. V praxi však často zpracování uložená zákonem „státním a jiným orgánům“ vymezena nejsou a naopak soukromé subjekty (zvláště v pracovněprávní oblasti) provádějí zejména zpracování, které je jim uloženo zákony. V obou případech tak bude k posouzení rozsahu zpracovávaných údajů nutné použít kritérium účelu jejich zpracování, ačkoli jej důvodová zpráva váže pouze k soukromým subjektům.

Dosavadní zkušenosti z aplikace této povinnosti dokazují, že správci často při stanovení rozsahu shromažďovaných údajů nevycházejí ze stanoveného účelu zpracování, ale jejich snahou je rozsah zpracovávaných osobních údajů rozšiřovat nad míru jejich nezbytnosti s tím, že se možná v budoucnu ukáže potřeba zpracování těchto informací.⁶⁰ I v pracovněprávních vztazích se lze setkat s tímto trendem, kdy někteří zaměstnavatelé jsou chtiví osobních údajů zaměstnanců i nad rámec stanoveného oprávněného účelu zpracování (např. v náborových dotaznících zjišťují majetkové, rodinné poměry uchazečů, rodná čísla apod.). Taková činnost zaměstnavatele je nepřijatelná a v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů a za určitých okolností i v rozporu s § 30 odst. 2 zákoníku práce a eventuálně s § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. V příloze č. I uvádím dotazník, který zaměstnavatel rozdával uchazečům o zaměstnání při náboru zaměstnanců pro novou prodejnu (jednalo se o zaměstnavatele s celorepublikovou působností). Pokud by zaměstnavatel již disponoval těmito vyplněnými dotazníky, bylo by možné konstatovat také porušení § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů.

⁶⁰ Kučerová, A., Bartík, V., Peca, J., Neuwirt, K., Nejedlý, J.: *Zákon o ochraně osobních údajů, komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2003, s. 72.

7.2.3 Povinnost uchovávat osobní údaje pouze po nezbytnou dobu

Jak dlouho může zaměstnavatel uchovávat osobní údaje? Velmi častá otázka vznášená zaměstnavateli na Úřad v rámci konzultační činnosti. Na takto obecně položenou otázku nelze dát konkrétní odpověď. Provádí-li zaměstnavatel zpracování osobních údajů zaměstnanců uložených mu zákonem, pak je nejčastěji doba zpracování výslovně určena. Tak je tomu např. u mzdových listů uchovávaných pro účely daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, kdy zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení“), v § 35a odst. 4 písm. d) uvádí, že *“mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění jsou organizace povinny uschovávat po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají“*.

Pokud zaměstnavatel provádí zpracování osobních údajů z vlastního rozhodnutí, je rozhodující sledovaný a deklarováný účel a doba se bude posuzovat přiměřeně s přihlédnutím k deklarovanému účelu zpracování. Jednoznačně v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů by bylo uchovávání životopisů, byť získaných se souhlasem potenciálních uchazečů, po dobu 20 let od jejich obdržení. Při takto dlouhé době jejich zpracování by bylo možné stěží dosáhnout zpracování přesných osobních údajů, jak požaduje zákon o ochraně osobních údajů a nebyl by zároveň naplněn požadavek uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nutná ke splnění účelu jejich zpracování. Jak jsem již zmínil, nelze obcházet zákonem stanovené povinnosti souhlasem subjektu údajů. Po uplynutí doby nezbytné k účelu zpracování osobních údajů je zaměstnavatel povinen provést jejich likvidaci (např. po uplynutí výše zmíněné zákonem stanovené doby pro archivaci mzdových listů je skartovat).

Pro účely statistické, vědecké a oblast archivnictví lze osobní údaje uchovávat i déle než po nezbytnou dobu. 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.

7.2.4 Povinnost zpracovávat osobní údaje pouze ke stanovenému účelu

Povinnost obsažená v ustanovení § 5 odst. 1 písm. f) zákona o ochraně osobních údaje souvisí s povinností stanovit účel zpracování. Je nepřípustné, aby správce shromáždil osobní údaje k určitému účelu a následně je on sám nebo zpracovatel zpracoval k jinému účelu. Tímto ustanovením se současně vylučuje možnost obcházení zákona o ochraně osobních údajů.⁶¹ Zpracovávat osobní údaje k jinému účelu lze jen v mezích ustanovení § 3 odst. 6 zákona o ochraně osobních údajů, nebo pokud k tomu dal subjekt údajů předem souhlas. Forma tohoto souhlasu není definována, lze dovést, že se na udělení souhlasu užijí obecné ustanovení upravující souhlas se zpracováním osobních údajů. Je vhodné vždy volit písemnou formu souhlasu tak, aby v případě kontroly nevznikly pochybnosti o splnění této uložené povinnosti.

7.2.5 Povinnost shromažďovat osobní údaje pouze otevřeně

Subjekt údajů musí být vždy správně informován o skutečném účelu zpracování. Shromažďování osobních údajů pod záminkou jiného účelu nebo jiné činnosti se označuje zkráceně jako maskování skutečného účelu. Pokud správce hodlá využívat získané osobní údaje k více účelům, musí postupovat v souladu se všemi povinnostmi a požádat subjekt údajů o poskytnutí souhlasu se zpracováním osobních údajů pro všechny zamýšlené účely. Subjekt údajů nemusí s takovým rozsáhlým zpracováním osobních údajů souhlasit, pokud se pro zpracování jeho souhlas vyžaduje.

V praxi tato povinnost většinou problémy nepřináší.

⁶¹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů.

7.2.6 Povinnost nesdružovat osobní údaje, získané k rozdílným účelům

Účelem stanovení této povinnosti je vytvoření určité zákonné překážky pro to, aby správce nemohl libovolně sdružovat osobní údaje, které jsou předmětem zpracování pro určitý účel, a vytvářet rozsáhlé databáze o subjektech údajů z osobních údajů získaných ze zpracování k různým účelům. Umožněním sdružovat osobní údaje by byl popřen účel zákona o ochraně osobních údajů.

V anglické terminologii se pro sdružování osobních údajů do jedné databáze používá výrazu „interconnection“. Pouze v zákonem stanovených případech lze nashromážděné údaje sdružovat. Lze jmenovat § 9 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, který opravňuje orgány vykonávající státní statistickou službu pro využití ke statistickým účelům sdružovat taxativně určené údaje. Na stejném principu je založeno oprávnění Policie České republiky a státních zastupitelství.

7.2.7 Povinnost zabezpečit osobní údaje

Ochrana osobních údajů, bez stanovení povinnosti zabezpečit je při jejich zpracování po technicko-organizační stránce, by byla neúčinná. Z tohoto důvodu můžeme povinnost zabezpečit osobní údaje řadit mezi zásadní, o čemž svědčí i samostatný § 13 zákona o ochraně osobních údajů, který stanovuje, že správce (a zpracovatel) jsou povinni přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů. Povinnost dle § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů a této povinnosti odpovídající skutková podstata správního deliktu je formulovaná jako odpovědnost za následek. V rámci kontrolní činnosti či správního řízení v souvislosti s šetřením porušení povinnosti zabezpečit osobní údaje však může připadnout v úvahu liberační ustanovení § 46 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, které zprošťuje odpovědnosti správce za správní delikt (přestupek), jestliže prokáže, že vynaložil veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti

zabránil. Při rozhodování o výši pokuty je přihlíženo k závažnosti, způsobu, době trvání a následkům protiprávního jednání a k okolnostem, za kterých bylo spácháno.

Zákon o ochraně osobních údajů, kromě níže uvedeného § 13 odst. 4, nepředepisuje konkrétní povahu přijímaných technicko-organizačních opatření. Je tak na správci, případně zpracovateli, aby dle vlastního uvážení zvolili vhodné zabezpečení osobních údajů. Rozhodující bude především kategorie a rozsah zpracovávaných osobních údajů, od kterých se budou odvíjet použité prostředky při jejich zpracování. Jiné prostředky ochrany bude nutné přijmout při manuálním zpracování, jiné při automatizovaném.

Povinností správce je zejména zajistit ochranu osobních údajů běžnými prostředky s rozumně vyhodnocenými riziky. Musí přitom brát v potaz rozsah samotné zpracování a kategorie zpracovávaných osobních (citlivých) údajů. Velká nadnárodní společnost zaměstnávající tisíce zaměstnanců bude muset přijmout přísnější a propracovanější pravidla při zpracování osobních údajů než malá společnost o deseti zaměstnancích. V rámci přijímaných opatření posuzuje správce zejména rizika týkající se zabránění přístupu neoprávněných osob k osobním údajům a prostředkům pro jejich zpracování, neoprávněnému čtení, vytváření, kopírování, přenosu, úpravě či vymazání záznamů obsahujících osobní údaje. Správce by měl také pravidelně kontrolovat plnění pokynů pro zpracování osobních údajů osobami, které mají bezprostřední přístup k osobním údajům.

Konkrétními prostředky ochrany, které zaměstnavatel může užít, jsou bezpečnostní zásuvky na klíč, mříže, elektronické zabezpečení apod. Při automatizovaném zpracování by měla být přidělena přístupová práva k různým oblastem interního systému, server s daty zaměstnanců (např. digitalizované osobní spisy) umístěn v uzamčeném prostoru apod. Zároveň je nutné dbát na antivirovou ochranu a ochranu před různými škodlivými kódy (malware, spyware, trojské koně apod.).

Bezpečnostní zásady ochrany osobních údajů musí být zpracovány ve vnitřním předpisu, ve kterém mohou být stanoveny i povinnosti příslušným zaměstnancům při zpracovávání osobních údajů (metodika zpracování). Ani takto stanovené povinnosti nezabavují zaměstnavatele odpovědnosti za následek při porušení § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů. V úvahu může přijít pouze zmíněné liberační ustanovení § 46

odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů. Bezpečnost osobních údajů zajišťuje také povinnost mlčenlivosti.

Ustanovení § 13 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů stanovuje pro automatizované zpracování již konkrétní požadavky na konfiguraci zabezpečení automatizovaného systému. Tyto požadavky jsou logickou reakcí na technické možnosti, kterými dnešní moderní prostředky disponují. Lze zmínit povinnost zajistit pořizování elektronických záznamů, které umožní ověřit, kdy, kým a z jakého důvodu byly osobní údaje zaznamenány nebo jinak zpracovány. Při existenci přístupových profilů není v současné době problém tuto povinnost dodržet.

V souvislosti se stanovením nároků na informační systémy, mohu zmínit polskou právní úpravu, ve které jsou, na základě prováděcího předpisu k polskému zákonu o ochraně osobních údajů, rozlišovány tři druhy stupně ochrany při automatizovaném (počítačovém) zpracování osobních údajů.⁶² Na základě stanovení kategorií osobních údajů, které jsou zpracovávány automatizovaným systémem a faktu, zdali je systém připojen k internetové síti, musí takový systém splňovat buď základní, střední nebo vysoké požadavky na zabezpečení systému. Tyto požadavky jsou následně v příloze prováděcího předpisu konkretizovány. Polská právní úprava tak podrobněji stanoví a rozvádí požadavky na informační systémy zpracovávající osobní údaje. Domnívám se však, že taková podrobná právní úprava je již ve své podstatě redundantní.

Z rozhodovací činnosti Úřadu k povinnosti zabezpečit osobní údaje mohu uvést hned několik částí jeho některých rozhodnutí, z čehož lze usuzovat, že povinnost zabezpečit osobní údaje je pro správce v praxi velmi významná a je velmi často předmětem správní a kontrolní činnosti Úřadu.

⁶² The Regulation of April 29, 2004 BY THE MINISTER OF INTERNAL AFFAIRS AND ADMINISTRATION As regards personal data processing documentation and technical and organizational conditions which should be fulfilled by device and computers systems used for personal data processing. http://www.giodo.gov.pl/144/id_art/209/j/en/

(č. j. VER-3280/08-34)

„Ze spisového materiálu a provedeného dokazování (zejména svědeckými výpověďmi) vyplývá, že se správnímu orgánu nepodařilo určit, jakým způsobem došlo ke zpřístupnění předmětných osobních údajů (a to přestože naplnění liberační podmínky by měl prokazovat sám správce, resp. by měl k tomuto svému tvrzení navrhopvat příslušné důkazy); z vyjádření účastníka řízení vyplývá, že ani on sám není schopen určit, jakým způsobem ke zpřístupnění osobních údajů došlo. Už sama tato skutečnost dle správního orgánu znamená, že účastník řízení nevynaložil veškeré úsilí, aby porušení právní povinnosti zabránil. Jinými slovy, pokud účastník řízení argumentuje lidským selháním, přičemž není schopen sám toto lidské selhání následně odhalit a současně nemá přijatá taková opatření, aby riziko lidského selhání minimalizoval, nelze konstatovat, že by vynaložil veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránil.“

(č. j. SPR-3567/07)

„Nad rámec výše uvedeného správní orgán uvádí, že splnění povinnosti podle § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů předpokládá ze strany správce v případě zpracování osobních údajů ve větším rozsahu, případně při zpracování citlivých údajů, nejen přijetí vnitřního předpisu, kterým by pro své zaměstnance stanovil povinnosti při nakládání s osobními údaji, ale také seznámení, resp. proškolení zaměstnanců s tímto předpisem a současně také přiměřenou míru kontroly jeho dodržování. K vnitřnímu předpisu účastníka řízení o ochraně osobních údajů lze poté uvést, že by měl rozlišovat mezi zpracováním osobních údajů prostřednictvím spisového materiálu v „papírové“ podobě a prostřednictvím elektronických prostředků (výpočetní techniky), přičemž pro obě tyto oblasti je nutné stanovit přesná pravidla a povinnosti zaměstnanců.“

(č. j. 1/04/SŘ-OSR)

„Správce osobních údajů svým jednáním poruší povinnosti stanovené v § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, pokud nepřijme odpovídající pravidla bezpečnostní politiky týkající se informačních systémů, která by zabránila neoprávněnému zpracování předmětných osobních údajů, a to zejména z toho důvodu, že správně nevyhodnotí rizika, která hrozí osobním údajům zpracovávaným prostřednictvím informačního systému, a jím přijímaná opatření proti neoprávněnému a nahodilému přístupu k osobním údajům nejsou dostatečně razantní a komplexní.“

Jiným příkladem, který je možné analogicky vztáhnout i na pracovněprávní oblast, je příklad „zabezpečení“ osobních údajů, který uvádím na fotografiích v příloze č. II., na kterých je, v čekárně zubního lékaře, zobrazena volně přístupná zdravotnická dokumentace pacientů. Každý tak mohl nahlížet do zdravotnické dokumentace pacientů lékaře bez omezení a seznamovat se s citlivými údaji pacientů. S obdobným „zabezpečením“ se setkávají mnohdy inspektoři Úřadu i při kontrolách u zaměstnavatelů. Výsledek nedostatečného zabezpečení osobních údajů, tentokrát již dokumentů z osobních spisů zaměstnanců, zobrazují fotografie v příloze č. III. Jde o nalezené spisy zaměstnavatele, přičemž bylo šetřením zjištěno jejich nedostatečné zajištění, což mělo za následek, že se jich zmocnila neznámá osoba, která je následně pohodila do příkopu u silnice.

7.3 Povinnosti správce při ukončení zpracování osobních údajů

Správce nebo na základě jeho pokynu zpracovatel je povinen provést likvidaci osobních údajů, jakmile pomine účel, pro který byly osobní údaje zpracovány, nebo na základě oprávněné žádosti subjektu údajů podle § 21 zákona o ochraně osobních údajů. Likvidace osobních údajů je nutná i v případě odvolání souhlasu subjektu údajů se zpracováním, což se bude v pracovněprávní oblasti vyskytovat výjimečně. Povinnost likvidace je tedy zejména vztažena k naplnění účelu zpracování a nezbytné době k jejich zpracování, což je logické, jelikož případné umožnění shromažďovat osobní údaje i po

pominutí účelu, k jakému byly zpracovávány, by bylo v příkrém rozporu s účelem zákona o ochraně osobních údajů a právem na ochranu osobních údajů a soukromí zakotveném v Listině.

V pracovněprávních vztazích bude rozhodnou skutečností zakládající povinnost zlikvidovat (určité) osobní údaje skončení pracovněprávního vztahu (ať v důsledku právního úkonu nebo právní události) a dále uplynutí konkrétních dob, které stanovují zaměstnavatelům povinnost uchovávat určité osobní údaje i po skončení pracovněprávního vztahu (10 let, 30 let), případně uplynutí doby, na kterou byl poskytnut souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů nebo jeho odvolání.

Likvidací osobních údajů se uzavírá proces jejich zpracování. Zákon o ochraně osobních údajů pod pojmem likvidace osobních údajů rozumí fyzické zničení jejich nosiče, jejich fyzické vymazání nebo jejich trvalé vyloučení z dalších zpracování. V úvahu tak přichází skartace dokumentů vedených v rámci osobního spisu po skončení pracovněprávního vztahu (doklady o vzdělání, předchozí praxi apod.), evidencí a dokladů po uplynutí doby k jejich zpracování. Pokud je pro skartaci využíván jiný subjekt, je nutné uzavřít smlouvu o zpracování osobních údajů dle § 6 zákona o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel by měl důsledně dbát na provedení likvidace a nepodceňovat rizika s ní spojená, jelikož nedostatečně provedenou likvidací může porušit povinnost zabezpečit osobní údaje.

V této souvislosti bych rád uvedl rozhodnutí Úřadu č. j. SPR-3725/09-20, týkající se správního řízení za správní delikt z důvodu porušení povinnosti stanovené v § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, mající základ v nesprávně provedené likvidaci dokumentů obsahujících osobní údaje zaměstnanců. V jejím důsledku došlo ke spáchání správního deliktu dle § 45 odst. 1 písm. h) zákona o ochraně osobních údajů.

„Obsahem podnětu bylo sdělení, že účastník řízení likviduje dokumenty tak, že osobní údaje zaměstnanců (rodná čísla) jsou na částečně ohořelých papírech k dispozici komukoli v okruhu několika desítek metrů okolo sídla firmy. Oznamovatel ke svému podání přiložil dopis, který dne 15. června 2009 zaslal účastníkovi řízení, a v němž účastníkovi řízení sděluje svůj poznatek, že v sídle účastníka řízení dochází ke skartaci dokumentů takovým způsobem, že dokumenty jsou naskládány v patě bývalého sklářenského komína a zapáleny. To by bylo podle oznamovatele v pořádku, pokud by komín vyhovoval požárním předpisům a papíry by beze zbytku shořely. Ve skutečnosti

však papíry začnou hořet a vlivem silného tahu komína částečně ohořelé vylétnou ven a rozlétnou se po okolí v okruhu několika desítek metrů.

Svědék uvedl, že je zaměstnancem společnosti, jejíž areál sousedí s areálem firmy. Když ráno v 6,30 hodin asi 11. nebo 12. června t. r. přišel do práce, uviděl na dvoře jejich firmy ležet ohořelé papíry. Nevěděl, jak s nimi naložit, zavolal proto mistra a společně papíry posbírali. Odevzdali je jednateli firmy. Na jeho pokyn pak prošli celý areál firmy, kde našli ještě další ohořelé dokumenty na zemi i na střechách hal. Na dokumentech byla řada výpisů z účtů z banky, rodná čísla osob, faktury, účetní sestavy.

Ze spisového materiálu je zřejmé, že účastník řízení v souvislosti s vedením evidence svých zaměstnanců podle § 4 písm. j) zákona o ochraně osobních údajů nezajistil, aby se s osobními údaji 5 osob, uvedenými v dokumentu „Úrazové pojištění 1q“ ze dne 8. dubna 2009, strana 1, a to v rozsahu jméno, příjmení, rodné číslo a základ pro výpočet úrazového pojištění, neseznámily neoprávněné osoby, které jej našly dne 11. nebo 12. června 2009 volně přístupné na dvoře.

Údaje obsažené v mzdové, personální, daňové a jiné dokumentaci, jsou nepochybně osobními údaji ve smyslu § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů, neboť se týkají určeného nebo určitelného subjektu údajů a podléhají tak režimu zákona o ochraně osobních údajů. Účastník řízení je správcem osobních údajů svých zaměstnanců, zákazníků a jiných osob ve smyslu § 4 písm. j) zákona o ochraně osobních údajů, a proto je podle § 13 odst. 1 citovaného zákona povinen přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů.

Správního deliktu podle § 45 odst. 1 písm. h) zákona o ochraně osobních údajů se přitom dopustí ten správce, který nepřijme nebo neprovede opatření pro zajištění bezpečnosti zpracování osobních údajů. K naplnění skutkové podstaty správního deliktu porušením povinnosti podle § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů přitom postačí pouze vznik stavu, kdy jsou osobní údaje určitým způsobem ohroženy, přestože doposud nedošlo nebo ani nedojde k jejich neoprávněnému zpracování. V daném případě je přitom nepochybné, že zpracovávané osobní údaje pěti zaměstnanců

účastníka řízení byly zpřístupněny neoprávněným osobám, tedy že účastník řízení dostatečná bezpečnostní opatření nepřijal a skutkovou podstatu správního deliktu tak naplnil. Přitom lze konstatovat, že dojde-li ke zpřístupnění osobních údajů neoprávněným osobám, resp. jejich neoprávněnému zpracování, znamená to vždy porušení povinnosti stanovené § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů a naplnění skutkové podstaty správního deliktu podle § 45 odst. 1 písm. h) zákona o ochraně osobních údajů.“

Z uvedeného rozhodnutí je možné odvodit úzkou spojitost mezi povinností zlikvidovat osobních údaje a jejich zabezpečením. Povinnost zabezpečit osobní údaje nepochybně trvá i v průběhu jejich likvidace.

V oblasti elektronického zpracování osobních údajů je nutné klást důraz na jejich skutečné vymazání bez možnosti obnovy pomocí softwarových prostředků. Za dostatečně provedenou likvidaci osobních údajů nelze, dle mého názoru, považovat pouhé vymazání v rámci prostředí Windows, jelikož data zůstanou zapsaná na pevném disku i po „vysypání z koše“ a i průměrně zdatný uživatel PC je schopný tato data pomocí snadno dostupných programů opět obnovit. Proto lze zaměstnavatelům doporučit likvidaci osobních údajů pomocí speciálních programů, které jsou také volně dostupné a které smažou data způsobem, že je nelze již obnovit ani za použití zmíněných programů k obnově. Pokud jsou data uložena na fyzických nosičích, které nejdou přepisovat (typicky CD-R, DVD-R), je nutná jejich fyzická likvidace.

Pokud se na zpracování osobních údajů vztahovala oznamovací povinnost, musí správce, pokud hodlá ukončit svoji činnosti, neprodleně oznámit Úřadu, jak s osobními údaji naložil.

Porušení povinnosti likvidace osobních údajů v případě, že pominul účel, pro který byly osobní údaje zpracovány, není přímo označeno za správní delikt dle zákona o ochraně osobních údajů. Nejde však o imperfektní normu, jelikož implicitně zahrnuje i porušení povinnosti stanovené v § 5 odst. 1 písm. e), resp. § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů, jejíž porušení je již postižitelné.

7.4 Povinnosti zpracovatele při zpracování osobních údajů

Vzhledem k tomu, že je nutné zajistit patřičnou ochranu osobních údajů ze strany všech subjektů, které osobní údaje zpracovávají, vztahuje se na zpracovatele většina povinností stanovených zákonem o ochraně osobních údajů. Výjimku představuje oznamovací povinnost, kterou plní pouze správce. Zpracovatel je však povinen dodržovat povinnosti stanovené v § 5 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů. Jelikož má zpracovatel přístup k osobním údajům, někdy i k citlivým, je povinen zajistit, aby jejich zpracování probíhalo v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů. Zjistí-li, že správce porušuje svoje povinnosti, musí ho na to upozornit a přestat nakládat s osobními údaji. Učiní-li tak, nevzniká mu odpovědnost, v opačném případě je odpovědný za škodu, která vznikla subjektu údajů v rozsahu, jež vznikla v důsledku tohoto opomenutí. Z důvodu zajištění ochrany práv subjektu údajů se zakotvuje zvláštní režim solidární odpovědnosti. Případné spory by řešil soud.⁶³

Dále je povinností zpracovatele při zpracování dbát, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti. Zaměstnanci zpracovatele jsou povinni zpracovávat osobní údaje pouze za stanovených podmínek a ve stanoveném rozsahu a jsou vázáni mlčenlivostí dle § 15 zákona o ochraně osobních údajů. Není tak rozdíl mezi zaměstnanci správce a zpracovatele.

Zpracovatel musí také zabezpečit proces zpracování osobních údajů v souladu s § 13 zákona o ochraně osobních údajů. Z rozhodovací činnosti Úřadu k povinnosti zpracovatele zabezpečit osobní údaje mohu uvést výňatek z rozhodnutí č. j. 35/04/SŘ-OSR, týkající se subsidiární povinnosti zpracovatele v případě, že správce nepřijme odpovídající prostředky ochrany osobních údajů při zpracování osobních údajů:

„Ustanovení § 13 odst. 1 o ochraně osobních údajů je nutno vykládat tak, že vyhodnotit rizika a přijmout jim odpovídající opatření je povinen jak správce, tak i zpracovatel osobních údajů. Pokud tedy potřebná opatření nepřijme správce osobních údajů, případně je nepřijme v dostatečné míře, je v tomto rozsahu povinen přijmout potřebná bezpečnostní opatření zpracovatel osobních údajů.“

⁶³ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů.

8. DRUHY OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ

Již z pojmu závislá činnost lze odvodit, že pracovněprávní vztah je pro fyzickou osobu významný pro uspokojení základních životních potřeb. Nelze tedy tvrdit, že při výběrovém řízení jsou zaměstnavatel a zaměstnanec v rovném ekonomickém postavení, jelikož na většinu pracovních pozic připadá větší množství uchazečů a i v probíhajícím pracovněprávním vztahu si je zaměstnavatel své ekonomické výhody nad zaměstnancem vědom. Tyto okolnosti mohou zaměstnavateli dovolit zneužít situace a požadovat po uchazečích údaje, které by byly v rozporu s ústavním právem na ochranu soukromí a osobních údajů zakotveném v čl. 10 Listiny. Z tohoto důvodu § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti zakazuje při výběru zaměstnance po zaměstnanci vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení a sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3, 4 zákona o zaměstnanosti, dále také informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Navíc na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Dlužno podotknout, že před přijetím zákona o zaměstnanosti nebylo v právním řádu ustanovení, které by problematiku poskytování osobních údajů v předpracovních vztazích upravovalo.

Obdobnou povinnost nalezneme v § 30 odst. 2 v zákoníku práce, kde je stanovena povinnost vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovněprávního vztahu od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Výše uvedené povinnosti odpovídají povinnosti stanovené v § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, a to shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu. Zaměstnavatel tak nesmí požadovat po uchazeči osobní údaje, které nejsou k výběru zaměstnance nutné.

Většina osob, která se ocitne bez zaměstnání, využívá služeb agentur práce. Agentury práce využívá také zaměstnavatel, který hledá vhodné kandidáty na volnou pozici. Ty jsou dnes již plně etablovanými subjekty působícími na trhu práce. Vztahy při zprostředkování práce upravuje zákon o zaměstnanosti, který pro agentury práce

stanovuje povinnost zpracovávat a sdělovat osobní údaje o fyzických osobách a údaje o zaměstnavatelích jen pro účely zprostředkování zaměstnání. Pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak, platí pro zpracování osobních údajů zvláštní právní předpis, kterým je zákon o ochraně osobních údajů. Osobní údaje o fyzických osobách, kterým agentura práce zprostředkovává zaměstnání nebo poskytuje další služby podle zákona o zaměstnanosti, lze zpracovávat pouze s jejich souhlasem. Souhlas, jakožto právní úkon, musí splňovat všechny požadované náležitosti, které jsem uvedl v předchozí kapitole, tj. může být učiněn i konkludentně formou vědomého jednání – zaslání životopisu personální agentuře bez písemně vyjádřeného souhlasu. Takto vyjádřený souhlas přichází v úvahu zejména u uchazečů reagujících na konkrétní nabízenou pozici. U shromažďování osobních údajů potenciálních uchazečů pro nabídky v budoucnu je nutné doporučit disponovat souhlasem, vyjádřeným např. zkrutním políčkem na internetové stránce, ze kterého bude kromě dalších náležitostí patrná i doba, na jakou byl personální agentuře udělen.

V souvislosti se zprostředkováním zaměstnání personálními agenturami bych na tomto místě rád poukázal na současnou praxi, která dle mého názoru není v souladu se zákonem na ochranu osobních údajů. Personální agentury často inzerují nabídky práce pod svým jménem s informací typu „*Pro našeho klienta, mezinárodní společnost se sídlem v širším centru Prahy, hledáme vhodné kandidáty/ky na pozici Hlavní účetní*“. Tato praxe vyplývá z podstaty fungování personálních agentur, kdy mají zájem na umístění nalezeného uchazeče do poptávající společnosti a získání odměny za zprostředkování vhodného zaměstnance. Uchazeči reagující na konkrétní pozici však nejsou informováni v souladu s požadavkem ustanovení § 11 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, které stanovuje povinnost subjekt údajů informovat při shromažďování osobních údajů i o tom, komu mohou být osobní údaje zpřístupněny. Uchazečům bývá totožnost společnosti sdělena až tehdy, kdy společnost na základě zpřístupněných osobních údajů o uchazeči usoudí vhodnost tohoto uchazeče a pozve ho na osobní pohovor. Některé personální agentury však již alespoň v rámci informací pro uchazeče uvádí jejich povinnost sdělit jim na vyžádání totožnost společnosti, které budou jejich osobní údaje zpřístupněny. Domnívám se, že takovýto stav lze, ve vztahu k ustanovení § 11 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů a zmíněné specifické povahy činnosti personálních agentur, považovat již za vyhovující.

Prvotním dokumentem, ze kterého zaměstnavatel obvykle získá osobní údaje uchazečů, bude nejčastěji životopis, resp. průvodní dopis. Životopis sám o sobě není osobním údajem, ale jde o nositele skupiny osobních údajů, nejčastěji určitým způsobem strukturovaných. Dle některých názorů, může zaměstnavatel získané osobní údaje přímo od uchazečů zpracovávat po dobu probíhajícího výběrového řízení na základě § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů, jelikož se jedná de facto o osobní údaje pro účely uzavření smlouvy, byť je toto jednání v pouhém zahajovacím stádiu.⁶⁴ Osobně se domnívám, že právním titulem opravňujícím potenciálního zaměstnavatele zpracovávat osobní údaje v životopise obsažené v rámci předpracovního vztahu, je konkludentně vyjádřený souhlas subjektu údajů jeho jednáním, tedy samotným zasláním životopisu. Není tedy nutné, aby zaměstnavatel zpracovával tyto údaje s formalizovaným souhlasem uchazečů o zaměstnání, případně o písemný souhlas dodatečně žádal.

V případě, že si zaměstnavatel bude vytvářet z neúspěšných uchazečů databázi pro případné nabídky volných pracovních pozic a za tímto účelem zpracovávat osobní údaje (archivovat životopisy), bude se jednat o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů a bude nutné splnit oznamovací povinnost dle § 16 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů. Zároveň je nutné poznamenat, že životopisy neúspěšných uchazečů lze pro další účely zpracovávat pouze s jejich výslovným souhlasem, v opačném případě je nutné životopisy zlikvidovat, jinak by zaměstnavatel zpracovával osobní údaje bez právního titulu, jelikož nelze dovozovat takový souhlas uchazečů reagujících na konkrétní pozici se zpracováním životopisu pro další eventuální nabídky pracovních pozic.⁶⁵ Právě zpracování životopisů, obsahujících osobní údaje uchazečů, pro další nabídky práce v budoucnu bez patřičné registrace této činnosti u Úřadu a souhlasu uchazečů patří mezi častá pochybení zaměstnavatelů. Na tyto databáze uchazečů o zaměstnání, se kterými zaměstnavatelé většinou aktivně pracují, nelze v žádném případě aplikovat § 3 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů,

⁶⁴ Bartík, V., Janečková, E.: *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 2. vydání, Praha: Linde Praha, 2010, s. 147

⁶⁵ Z rozhodovací praxe Úřadu <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=10&submenu=12&loc=224#a40>.

který stanoví, že se tento zákon nevztahuje na nahodilé shromažďování osobních údajů, pokud nejsou dále zpracovávány.⁶⁶

Na základě vyhodnocení došlých životopisů v rámci výběrového řízení je vybraným uchazečům, kteří splňují představy zaměstnavatele, většinou předkládán k vyplnění osobní dotazník. Osobní dotazník nesmí obsahovat otázky týkající se skutečností uvedených v § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a § 30 odst. 2 zákoníku práce. Analogicky lze využít též ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce, které demonstrativně stanovuje okruh osobních údajů, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnanců vyžadovat. S výjimkou údajů o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci a politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, může zaměstnavatel zjišťovat např. údaj o těhotenství nebo majetkových poměrech tehdy, pokud je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Je také nutné rozlišovat, zdali se jedná o zjišťování informací o potenciálním zaměstnanci, nebo o již přijatém zaměstnanci, který musí zaměstnavateli nesporně sdělit větší penzum informací o své osobě a zároveň je zaměstnavatel oprávněn sdělení těchto údajů vyžadovat ke splnění zákony uložených povinností.

Například požadavek sdělení údaje o těhotenství nebude protiprávní u prací, které svoji náplní odpovídají pracím specifikovaným ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Na základě zmíněné vyhlášky půjde například o práce, při nichž dochází za běžných pracovních podmínek ke značnému znečištění kůže minerálními oleji nebo spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám.

Dle ustanovení § 238 odst. 3 zákoníku práce, nesmí být těhotná zaměstnankyně zaměstnávána pracemi, pro které není dle lékařského posudku zdravotně způsobilá. Údaj o těhotenství zaměstnavatel potřebuje od zaměstnankyně také pro splnění zákonné

⁶⁶ d' Ambrosová H.: *Ochrana osobních údajů v personalistické praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2002, s. 12.

povinnosti⁶⁷ převést ji na jinou práci, pokud koná práci, kterou nesmí z důvodu těhotenství vykonávat nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství.

Významnou roli hraje údaj o těhotenství i pro možnost rozvázání pracovního poměru, jelikož na těhotnou zaměstnankyni se vztahuje tzv. zákaz výpovědi. Pro všechny tyto výše uvedené případy potřebuje zaměstnavatel zpracovávat údaj o těhotenství zaměstnankyně a může tak činit i bez jejího souhlasu.

Tímto se již dostávám ke konkrétním kategoriím osobních údajů, které zaměstnavatel zpracovává v průběhu pracovněprávního vztahu, a to jak před jeho vznikem, v průběhu, tak některé z nich i po jeho skončení. Při jejich zpracování musí dodržovat veškeré stanovené povinnosti stanovené zákonem o ochraně osobních údajů a dalšími právními předpisy.

8.1 Základní identifikační údaje

Za základní identifikační údaje lze považovat jméno a příjmení, bydliště (trvalý pobyt) a datum narození. Jde o souhrn osobních údajů nezbytných pro vznik pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel má právo po uchazeči požadovat prokázání totožnosti, resp. ústně jím sdělených identifikačních údajů, což se děje předložením občanského průkazu. Je nutné uvést, že zaměstnavatel nemá právo svévolně opisovat údaje z občanského průkazu, včetně jeho čísla, které neodpovídá účelu, pro který jsou osobní údaje zaměstnavatelem shromažďovány. Někteří zaměstnavatelé požadují i umožnění pořízení kopie občanského průkazu. Ani k pořízení kopie občanského průkazu, jak jsem již uvedl, není zaměstnavatel oprávněn. Případný souhlas uchazeče či zaměstnance by, dle mého názoru, nemohl ve vztahu k zákonu o ochraně osobních údajů pořízení či uchování kopie legitimizovat, vzhledem k ustanovení jeho § 5 odst. 2 písm. d). Pokud se však jednání pracovníka, který by kopii občanského průkazu se souhlasem občana zhotovil, posuzovalo z hlediska zákona o občanských průkazech, nejednalo by se o přešestupek, jelikož toho se dopustí ten, kdo pořídí kopii občanského průkazu bez souhlasu občana, kterému byl průkaz vydán (§ 16a).

⁶⁷ Ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Před novelou zákona o občanských průkazech⁶⁸ byl stanoven zákaz pořizování kopie občanského průkazu bez nutnosti prokazování prokazatelného souhlasu jeho držitele, od 1. 7. 2010 je nutné získat prokazatelný souhlas jeho držitele. Je nutné si uvědomit, že kopie občanského průkazu je lehce zneužitelná. Současná technika umožňuje i z kopie občanského průkazu vyhotovit zdařilé falzifikáty i s fotografií. Následně lze padělaný občanský průkaz zneužít ke sjednání půjčky apod. Takové případy již byly i medializovány. Zvláštní přísnější úprava získávání a uchovávání kopií občanského průkazu je tedy na místě.

8.1.1 Jméno a příjmení

Náležitosti a používání jména a příjmení upravuje zákon o matrikách. Používání jména a příjmení je právem každého občana. Vůči orgánům veřejné moci a dalším institucím je používání jména a příjmení uvedeném na matričním dokladu povinností. Jméno a příjmení potřebuje zaměstnavatel znát, aby vůbec mohlo dojít k uzavření pracovněprávního vztahu a také za účelem vedení řady zákony stanovených evidencí. Jde například o evidenci pro účely důchodového pojištění dle § 37 odst. 1 písm. a) zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení nebo evidenci pro účely nemocenského pojištění dle § 95 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“). Nelze také opomenout evidenci mladistvých pracovníků podle § 246 odst. 5 zákoníku práce.

⁶⁸ Zákon č. 227/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů.

8.1.2 Trvalý pobyt (bydliště)

Trvalým pobytem se rozumí adresa pobytu občana v České republice, která je vedena v registru obyvatel, kterou si občan zvolí zpravidla v místě, kde má rodinu, rodiče, byt nebo zaměstnání. Občan může mít jen jedno místo trvalého pobytu, a to v objektu, který je podle zvláštního právního předpisu označen číslem popisným nebo evidenčním, popřípadě orientačním číslem a který je určen pro bydlení, ubytování nebo individuální rekreaci.

Adresa trvalého pobytu ve spojení se jménem a příjmením jednoznačně, až na určité výjimky, identifikuje fyzickou osobu. Výjimkami může být např. otec a syn shodného jména a příjmení žijící na stejné adrese. V praxi tyto ojedinělé případy nečiní problémy, jelikož je zaměstnanec u předepsaných zpracování většinou identifikován dle rodného čísla nebo jiného konkretizujícího identifikátoru. Takto identifikován může být zaměstnanec i v pracovní smlouvě, ve které lze uvést i datum narození zaměstnance a tím dosáhnout požadované konkretizace. Jak dále uvedu, lze v pracovní smlouvě uvést i rodné číslo.

Povinnost zaměstnavatele evidovat bydliště zaměstnavatele vyplývá z řady zákonů. Mohu jmenovat v předchozí podkapitole zmíněná ustanovení zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a zákona o nemocenském pojištění. Znalost bydliště má velký význam i pro samotný pracovněprávní vztah. Jde o případy pracovních cest, kdy je zaměstnavatel povinen respektovat zvláštní podmínky pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnance a zaměstnankyně pečující o děti do věku 8 let, kteří smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště pouze se svým souhlasem.⁶⁹ Velmi významnou roli hraje znalost bydliště zaměstnance při doručování písemností. Dle § 334 odst. 2 zákoníku práce písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Zaměstnanec by tedy měl zaměstnavateli

⁶⁹ § 240 odst. 1 zákoníku práce.

sdělovat změny adresy bydliště tak, aby tento údaj byl aktuální, jelikož v případech, kdy zaměstnanec nebyl poštovním doručovatelem osobně zastižen a písemnost uloženou v provozovně provozovatele poštovních služeb si nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Pro úplnost uvedu, že v rámci pojmu bydliště může zaměstnavatel pro pracovněprávní účely evidovat tyto údaje: stát, kraj, okres, obec, část obce, ulici, číslo popisné, případně číslo orientační a poštovní směrovací číslo.

8.1.3 Datum a místo narození

Evidovat datum a místo narození zaměstnance stanovuje zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a zákon o nemocenském pojištění. Datum narození musí zaměstnavatel vést také v již zmíněné evidenci mladistvých pracovníků. V některých případech jednání před vznikem pracovního poměru bude pro zaměstnavatele důležité zjistit přesné datum narození uchazeče, a to s ohledem na § 6 odst. 1 zákoníku práce, který upravuje způsobilost fyzické osoby nabývat vlastními úkony práva a povinnosti dnem dosažení 15 let věku.

8.2 Rodné číslo

Pomocí rodného čísla nejsnáze identifikujeme fyzickou osobu v různých agendách či seznamech, vzhledem k jeho jedinečnosti a vázanosti na konkrétní fyzickou osobu. Z tohoto důvodu dochází v poslední době ke snahám omezit význam rodného čísla, které je desetimístné číslo a musí být u každé fyzické osoby jedinečné. Ojediněle objevují výskyty stejného rodného čísla přiřazeného dvěma fyzickým osobám. Dle zákona o evidenci obyvatel, které využívání rodného čísla upravuje, je rodné číslo oprávněna užívat nebo rozhodovat o jeho využívání v mezích stanovených zákonem výlučně fyzická osoba, které bylo rodné číslo přiděleno, nebo její zákonný zástupce.

Jinak lze rodné číslo využívat jen v případech stanovených v § 13c zákona o evidenci obyvatel. Dle tohoto ustanovení lze rodné číslo využívat

- a) jde-li o činnost ministerstev, jiných správních úřadů, orgánů pověřených výkonem státní správy a soudů vyplývající z jejich zákonem stanovené působnosti nebo též u notářů pro potřebu vedení Centrální evidence závětí,
- b) stanoví-li tak zvláštní zákon, nebo
- c) se souhlasem nositele rodného čísla nebo jeho zákonného zástupce.

Povinnost zpracovávat rodné číslo zaměstnance ukládá ustanovení § 37 odst. 1 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a ustanovení § 95 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění. Mohu také uvést zatím nezmíněný zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který ukládá zaměstnavateli oznamovací povinnost jakožto plátcí pojistného, a v této souvislosti při jejím plnění oznamuje jméno a příjmení, trvalý pobyt a rodné číslo zaměstnance. Zaměstnavatel tak rodné číslo pro tyto účely zpracovává bez souhlasu subjektu údajů a to dle § 13c odst. 1 písm. b) zákona o evidenci obyvatel ve spojení s § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů.

Výše uvedené, přesně stanovené podmínky využívání rodného čísla, přinesl zákon č. 53/2004 Sb., kterým se mění některé zákony související s oblastí evidence obyvatel. Do jeho účinnosti nebyly uceleným způsobem stanoveny podmínky využívání rodného čísla. Vzhledem k tomu, že do té doby bylo běžnou praxí uvádění rodného čísla na pracovních smlouvách, vznikly v pracovněprávní oblasti pochybnosti, zdali je nutné v již existujících smlouvách rodná čísla vymazat (začerněním apod.) a zdali je možné nadále rodné číslo v pracovních smlouvách uvádět.

Pro zaměstnavatele představuje rodné číslo tradičně jeden ze základních identifikátorů zaměstnance. Jak jsem již uvedl, rodné číslo zaměstnavatel zpracovává k zákonem stanoveným účelům. Pokud se tedy budoucí zaměstnavatel rozhodne uvést na pracovní smlouvě rodné číslo, není důvod, aby tomu tak nemohlo být, neboť je třeba si položit otázku, jak vlastně zaměstnavatel informaci o rodném čísle získá? Pochopitelně jej získá od zaměstnance, tedy s vědomím zaměstnance o záměru

zaměstnavatele uvést rodné číslo na pracovní smlouvu a tento údaj dále zpracovává vedle řady dalších osobních údajů zaměstnance k plnění zákonem stanovených povinností. Rodné číslo tak může být uvedeno v pracovní smlouvě, ale k jednoznačné identifikaci pro účely uzavření pracovní smlouvy je plně dostačující datum narození zaměstnance. Rodné číslo pro účely různých agend může zaměstnanec sdělit až při nástupu do práce.

Za hlavní nevýhodu rodného čísla je v současnosti považován fakt, že z konstrukce rodného čísla lze získat informaci o přesném datu narození a pohlaví jeho nositele a navíc rodné číslo nebylo konstruováno pro užití v informačních systémech. Rodné číslo také slouží jako základní identifikátor pro většinu agend. Z těchto důvodů dojde v budoucnu k nahrazení rodného čísla specifickými identifikátory, což předpokládá zákon č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů, který stanovuje, že pro účely vedení evidence obyvatel lze pro jednoznačnou identifikaci fyzické osoby využívat rodné číslo nejdéle do 31. prosince 2025. Nejpozději k tomuto datu tak rodné číslo pozbude své současné funkce, pokud legislativním zásahem nedojde k posunutí této hranice.

8.3 Státní příslušnost

Státní příslušnost bývá mnohdy zaměňována se státním občanstvím. Státní občanství lze charakterizovat jako časově relativně trvalý, místně neomezený právní svazek, status fyzické osoby a státu, který je proti vůli fyzické osoby zpravidla nezrušitelný, na jehož základě vznikají jeho subjektům vzájemná práva a povinnosti.⁷⁰ Státní příslušnost je širší pojem než státní občanství, jelikož zahrnuje i příslušnost právnických osob k určitému státu. Pokud hovoříme o příslušnosti fyzické osoby k určitému státu, lze oba výrazy použít promiskue.

Znalost státní příslušnosti zaměstnance je důležitá pro splnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, který upravuje zaměstnávání cizinců. Pro účely zákona o zaměstnanosti se za cizince nepovažuje osoba, která je občanem Evropské

⁷⁰ Pavlíček, V.: *Ústavní právo a státověda*. I. díl, Praha: Linde Praha, 1998, s. 62.

unie a její rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky, který není státním příslušníkem České republiky ani jiného členského státu Evropské unie. Zaměstnavatel může zaměstnávat pouze cizince, který má platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak. O vydání povolení žádá cizinec úřad práce sám, a to zpravidla před jeho příchodem na území České republiky, nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán.

Státní příslušnost zaměstnance je důležitá i pro uplatnění některých důvodů skončení pracovního poměru. Zákoník práce stanoví v § 48 odst. 3, že pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech - zelená karta podle § 42g zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

Někteří zaměstnavatelé mají tendenci zjišťovat nejen státní příslušnost uchazeče či zaměstnance, ale i jeho národnost vzhledem k tomu, že pro laickou veřejnost jsou tyto dva pojmy podobné a v praxi dochází často k jejich záměně. Národnost fyzické osoby je podle § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů citlivým údajem, jehož zjišťováním, resp. zpracováním by zaměstnavatel ve většině případů porušil § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, jelikož tento údaj není nutný při jednání před vznikem pracovněprávního vztahu ani v jeho průběhu. Vyžadováním tohoto údaje by bylo i porušení ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce i zákazu vysloveného v zákoně o zaměstnanosti.

8.4 Fotografie zaměstnance

Fotografický obraz fyzické osoby, jako subjektu údajů, obsahuje osobní údaje podle zákona o ochraně osobních údajů v míře, v níž vyjadřuje fyzické a další charakteristiky určeného nebo určitelného subjektu údajů. To znamená, že fotografii s podobenkou nebo zachycením postavy je třeba primárně považovat za dokument osobní povahy obsahující osobní údaje, nikoli za osobní údaj. Fotografie je i zároveň dokumentem, v němž mohou být za určitých podmínek uloženy nejen osobní údaje, ale i údaje citlivé.⁷¹ Ke zpracování citlivých osobních údajů však při běžném nakládání s fotografií zaměstnavatele docházet dle mého názoru nebude.

Pořízení a použití fotografie fyzické osoby primárně upravuje § 12 občanského zákoníku. Obecně platí, že pořídit a použít fotografii fyzické osoby lze pouze s jejím svolením. To neplatí, jde-li o použití k úředním účelům, na základě zákona (tzv. úřední licence). Dále lze pořídit a přiměřeným způsobem použít fotografii fyzické osoby pro účely vědecké, umělecké a pro tiskové, filmové, rozhlasové a televizní zpravodajství (tzv. mediální licence).

Pokud bude zaměstnavatel fotografii zpracovávat, např. uchovávat v osobním spisu zaměstnance, bez rozdílu zdali v materiální nebo elektronické podobě, bude se jednat o zpracování osobních údajů.

S požadavkem předložení fotografie, či jejího zhotovení zaměstnavatelem, se může zaměstnanec v současné době setkat poměrně často. Může jít o její zveřejnění na intranetu (u větších společností, kde chybí osobní interakce zaměstnanců) nebo internetu (např. představení vedení společnosti). Velmi často se fotografie umísťuje na služební průkaz, který slouží pro kontrolu oprávněnosti přístupu na pracoviště nebo k jiným činnostem, identifikuje zaměstnance a zaměstnanec se jím může prokazovat i při služebních jednáních apod. Pokud zaměstnavatel fotografii pouze umístí na průkaz, bez jejího uložení (zpracování), nelze hovořit o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, jelikož s ní disponuje pouze zaměstnanec a není zaměstnavatelem zpracovávána. Po ukončení pracovněprávního vztahu by měl být takový průkaz obsahující fotografii zaměstnance okamžitě zlikvidován.

⁷¹ Matoušová, M., Hejlík, L.: Osobní údaje a jejich ochrana. 2. Vydání, Praha: ASPI, 2008, s. 123.

Mnohdy se lze setkat s případy užití fotografie i pro jakési „zkompletování“ osobního spisu zaměstnance, tedy bez výslovného účelu jejího využití. Takovýto požadavek je často aktuální v případě pořízení nového softwaru pro vedení osobních spisů zaměstnanců v elektronické podobě, nabízející možnost nahrání fotografie zaměstnance. U takového zpracování fotografií, bez jasně určeného účelu, se může zaměstnavatel jednoduše dostat do rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů. V některých případech by mohla přijít v úvahu výjimka dle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, zaměstnavatel by však musel dokázat, že jde o účel nezbytný pro ochranu práv zaměstnavatele a zároveň naplnit podmínku zajistit právo subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života.

V některých případech bude mít zaměstnanec povinnost fotografii zaměstnavateli předložit, resp. umožnit její zachycení na služební průkaz a to v zákonem stanovených případech. V takových případech je nutné, aby zaměstnanec alespoň konkludentně, svým jednáním s takovým využitím fotografie souhlasil (předložením fotografie, umožněním pořízení fotografie). Lze jmenovat služební průkaz pověřeného zaměstnance Úřadu (příloha č. 2 k nařízení vlády č. 8/2005 Sb.) nebo průkaz pověřeného zaměstnance orgánu nemocenského pojištění k provádění kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jehož náležitostí je dle § 76 odst. 3 fotografie tohoto zaměstnance. Fotografie, obsahující osobní údaje zaměstnance, lze v těchto případech z hlediska zákona o ochraně osobních údajů zpracovávat na základě jeho § 5 odst. 2 písm. a), a tudíž po zaměstnanci vyžadovat.

8.5 Údaje o kvalifikaci a praxi

Je nepochybné, že zaměstnavatel musí zjistit dosažené vzdělání a praxi zaměstnance. Kritérium dosaženého vzdělání zaměstnance se uplatňuje nejen při stanovení odměny za jeho vykonávanou práci, ale již při samotném výběru zaměstnanců s přihlédnutím ke specifickým požadavkům na výkon některých zaměstnání. Pojem vzdělání lze považovat za formální vyjádření o absolvování určité školy. Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanec nejčastěji prokazuje předložením výučního listu,

maturitním vysvědčením či vysokoškolským diplomem, a to již při jednání před vznikem pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel však při výběru zaměstnance nezohledňuje pouze dosažené vzdělání, ale i další vědomosti a zkušenosti nabyté v předchozích zaměstnáních či mimo něj. Může jít o jazykové schopnosti, řidičské průkazy na nákladní automobil či autobus, průkaz na vysokozdvížený vozík, ovládání počítačů atd. Souhrn těchto dovedností spolu se vzděláním a praxí můžeme označit za kvalifikaci (odbornou způsobilost), tedy celkovou schopnost zaměstnance vykonávat určitou konkrétní práci.

Ještě před vznikem pracovněprávního vztahu musí zaměstnavatel zjistit praxi uchazeče. Praxi můžeme z pracovního hlediska definovat jako doposud zaměstnancem vykonávaná zaměstnání vztahující se k doposud nebo v budoucnu vykonávané práci. Znalost předchozí praxe je pro určité zaměstnavatele důležitá pro splnění ustanovení § 123 odst. 4 zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně mimo jiné i podle doby dosažené praxe. Jde pouze o ty zaměstnavatele, kteří jsou vyjmenováni v § 109 odst. 3 zákoníku práce a kteří za práci poskytují plat. Pro zaměstnavatele, kteří vyplácejí mzdu, má praxe z tohoto hlediska jen informační význam k posouzení uchazeče a případnému stanovení adekvátního ohodnocení.

O důležitosti znalosti praxe zaměstnavatelem svědčí též formální ustanovení § 229 odst. 1 zákoníku práce, které stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajistit pro absolventy škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce, přičemž za odbornou praxi se považuje výkon práce, za kterou přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

I znalost konkrétní kvalifikace zaměstnance je důležitá ke splnění řady zákonů stanovených povinností. Zejména jde o povinnost, opět jen pro zaměstnavatele vyjmenované v § 109 odst. 3 zákoníku práce, stanovenou v § 4 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, ukládající zaměstnavateli zařadit

zaměstnance do platové třídy na základě druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů, popřípadě kvalifikačních požadavků, pokud zaměstnavatel stanovil kvalifikační požadavky vnitřním platovým předpisem. Prováděcí předpis stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd. Tím je nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Podobnou úpravu obsahuje i zákoník práce v jeho § 123 odst. 6 písm. c). Ostatní zaměstnavatelé poskytující za práci mzdu se musí řídit ostatními právními předpisy, jako je například nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Pokud zaměstnavatel převádí zaměstnance z důvodů vyjmenovaných § 41 zákoníku práce, přihlíží, aby nová práce byla pokud možno pro zaměstnance vhodná i z hlediska jeho kvalifikace. Zaměstnavatel je také povinen pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Za tímto účelem zejména dbá na zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

8.6 Posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance a informace související se zdravotním stavem zaměstnance

Pro výkon zaměstnání musí zaměstnanec splňovat nejen odbornou, ale i zdravotní způsobilost. Z tohoto důvodu je pro zaměstnavatele důležité zjištění, zdali je uchazeč, ale i zaměstnanec v průběhu pracovněprávního vztahu, vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, způsobilý vykonávat danou práci. Dle § 32 zákoníku práce, v případech stanovených zvláštním právním předpisem, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Povinnost zjišťovat zdravotní způsobilost zaměstnance stanovuje všem zaměstnavatelům § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení

nesmí zaměstnavatel připustit, aby zaměstnanec vykonával práci, která by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. V praxi dochází k mylnému názoru, že ke splnění této povinnosti zaměstnavateli nezbyvá než ověřit zaměstnancovu zdravotní způsobilost pro výkon konkrétní práce lékařem. Z tohoto důvodu je pak absolvování vstupní lékařské prohlídky před uzavřením pracovní smlouvy zpravidla požadováno po každém uchazeči bez ohledu na jeho budoucí konkrétní pracovní zařazení.⁷² V této souvislosti uvedu, že zaměstnanec je povinen se této lékařské prohlídce podrobit v zaměstnavatelem určeném zdravotnickém zařízení. V tomto případě se tak neuplatní institut svobodné volby lékaře.

V rámci této podkapitoly bych se však rád pozastavil u rozsahu konkrétní lékařské prohlídky. Zaměstnavatelé velmi často, i pro kancelářské pracovní pozice, posílají zaměstnance na komplexní vyšetření, kde je prováděn i odběr krve, který je pro lidský organismus vždy zátěží a jeho opodstatnění pro splnění uložené povinnosti „nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti“, je u většiny pracovních pozic nulové. V této souvislosti zmiňuji ustanovení německého federálního zákona o ochraně osobních údajů (Bundesdatenschutzgesetz), které bylo přijato v roce 2010. Podle tohoto ustanovení není komplexní lékařské vyšetření povinné, pokud nemá úzký vztah k zamýšlené vykonávané práci. Krevní testy tak budou připuštěny pouze u osob, jako jsou lékaři, zdravotní sestry apod.⁷³ Domnívám se, že obdobná úprava by měla být de lege ferenda přijata i do právního řádu České republiky.

Výstupem vstupní lékařské prohlídky je ve většině případů pouze konstatování, zdali je zaměstnanec schopen či neschopen výkonu dané práce. V praxi se vede diskuze, zdali lze takovýto údaj považovat za citlivý ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů.

Úřad nepovažuje údaj o (ne)způsobilosti k výkonu práce za citlivý údaj, viz vyjádření Úřadu k problémům z praxe č. 2/2005: „Potvrzení lékaře nebo zdravotnického zařízení (např. ze vstupní nebo preventivní lékařské prohlídky) o tom, zda pracovník je, nebo není schopen vykonávat svoji práci, není citlivým údajem

⁷² Hůrka P., Schmied Z., Šubertová Z., Trylč L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vydání, Olomouc: ANAG, 2008, s. 154.

⁷³ Germany: Complying with the new workplace privacy law. *Data protection law & policy*. 2010, 12, s. 8-9.

o zdravotním stavu ve smyslu § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů. Nevypovídá totiž konkrétně o zdravotním stavu zaměstnance, ale pouze o tom, zda je zaměstnanec způsobilý vykonávat pracovní úkony.“

S tímto vyjádřením lze částečně souhlasit. Dle mého názoru, by do skupiny taxativně vyjmenovaných citlivých údajů měly patřit jen ty údaje, které jsou samy o sobě schopny způsobit subjektu údajů závažnou újmu, bez vazby na další zpracovávané osobní údaje o jeho osobě. Informace o způsobilosti k výkonu práce nemá takovou vypovídající hodnotu, aby bylo možné takový údaj zařadit do kategorie citlivých údajů, i přesto, že v určitém směru o zdravotním stavu jedince vypovídá. Citlivým údajem o zdravotním stavu, by ale již byl posudek o nezpůsobilosti k výkonu práce nebo informace o vážné nemoci zaměstnance, obsažená v osobním spisu zaměstnance.

Oprávnění, resp. povinnost zaměstnavatele zpracovávat údaje o zdravotní způsobilosti zaměstnance stanovují i některá další ustanovení zákoníku práce. Podle § 41 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci pokud:

- zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče (viz § 35a zákona o péči o zdraví lidu) nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci;
- zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice;
- je to nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním.

Dále, dle § 52 zákoníku práce, může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci, jestliže zaměstnanec nemůže dle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci.

Jiným případem, kdy má zaměstnavatel povinnost zpracovávat citlivé údaje o zdravotním stavu, je povinnost evidovat pracovní úrazy v knize úrazů na základě § 105 zákoníku práce a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Jedním ze zapisovaných údajů při úrazu zaměstnance je i druh zranění a zraněná část těla, což je nesporně údaj o zdravotním stavu.

V některých případech musí zaměstnavatel zpracovávat také údaj o zdravotním postižení zaměstnance, resp. údaj, zdali se jedná o zaměstnance se zdravotním postižením ve smyslu zákona o zaměstnanosti⁷⁴, a to pro účely splnění zejména povinnosti uložené v § 81 zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto ustanovení je povinen každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, který činí 4 %. Zaměstnavatel může uvedenou povinnost plnit i více způsoby uvedenými v § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. V praxi povětšinou plní zaměstnavatelé svoji povinnost odvodem do státního rozpočtu, který činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Na základě výše uvedeného lze shrnout, že údaj o zdravotní způsobilosti je zaměstnavatel oprávněn zpracovávat bez souhlasu zaměstnance, a to na základě § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů. Údaje o zdravotním stavu, které budou spadat do kategorie citlivých, může zaměstnavatel zpracovávat na základě § 9

⁷⁴ Jde o osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně či částečně invalidními nebo rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

písm. d), f) zákona o ochraně osobních údajů, tedy za účelem dodržení stanovené právní povinnosti povinností a práv správce (zaměstnavatele) odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti a také za účelem nezbytného zpracování pro provádění nemocenského a důchodového pojištění.

8.7 Údaje o mzdě a odměnách

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Informaci o mzdě musí zaměstnavatel zpracovávat z několika důvodů. Jednak pro účely plnění pracovněprávní smlouvy a také pro splnění řady zákonných povinností. Z hlediska právního titulu zpracování se tak jedná o zpracování bez souhlasu subjektu údajů.

Podle § 142 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen při měsíčním vyúčtování mzdy vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Běžně se pro tento dokument používá názvu výplatní páska. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit doklady, na jejichž základě mzdu vypočetl.

Dále dle § 38j zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnavatel, jakožto plátce daně, povinen vést pro poplatníky (zaměstnance) mzdové listy, rekapitulaci o sražených zálohách a dani srážené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období. Mzdový list musí pro tyto účely obsahovat jméno a příjmení, rodné číslo a bydliště zaměstnance a jméno, příjmení a rodné číslo osoby, na kterou poplatník uplatňuje slevu na dani, a za každý kalendářní měsíc údaje o:

- úhrnu zúčtovaných mezd, bez ohledu na to, zda jsou vypláceny v penězích či naturáliích,
- částce osvobozené od daně,
- pojistném,
- základu pro výpočet zálohy na daň nebo daně podle zvláštní sazby,

- nezdanitelné částce základu daně,
- zdanitelné mzdě,
- záloze na daň nebo daň podle zvláštní sazby daně.

Jiným zákonem ukládajícím zaměstnavateli zpracovávat údaj o mzdě zaměstnance je zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, který stanovuje povinnost uchovávat mzdové listy pro účely důchodového pojištění po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Navíc jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, je nutné je uchovávat po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu.

8.7.1 Zpřístupnění údaje o platu a odměnách zaměstnance

V rámci kapitoly o zpracování údaje o mzdě a odměnách považuji za vhodné zabývat se problematikou zpřístupnění údajů o platu a odměnách konkrétního zaměstnance v oblasti státní správy. Mezi informacemi, které občané požadují od orgánů veřejné správy, se často objevuje i požadavek na sdělení konkrétní částky, která byla vyplacena zaměstnancům, vedoucím pracovníkům, a výše jejich odměn. Tento dotaz bývá nejčastěji vznášen s odvoláním na zákon o svobodném přístupu k informacím. Nově se k žádostem přidali též novináři v reakci na zveřejněný rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 5 As 57/2010-79 ze dne 27. května 2011. Konkrétní žádost novináře, resp. jeho odvolání proti rozhodnutí o neposkytnutí požadované informace, uvádím v příloze č. IV.

Uvedeným rozsudkem byl zrušen rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 11. února 2011, č. j. 29 Ca 117/2008-42, jímž krajský soud zamítl žalobu stěžovatele proti rozhodnutí žalovaného (Krajský úřad Zlínského kraje), jímž zamítl žalobcovu odvolání

a potvrdil rozhodnutí Magistrátu města Zlína (povinný subjekt), kterým byla částečně odmítnuta stěžovatelova žádost o poskytnutí informací ve znění: „*Žádám o podrobnou informaci, jaké mimořádné odměny dostal v letech 2000 až 2008 vedoucí oddělení informačních systémů. U každé odměny žádám o zdůvodnění, za co mu byla tato odměna udělena.*“

Povinný subjekt, dle jeho tvrzení, při odepření poskytnutí informace vycházel z ustanovení § 8a zákona o svobodném přístupu k informacím, který stanoví, že informace týkající se osobnosti, projevů osobní povahy, soukromí fyzické osoby a osobní údaje poskytne povinný subjekt jen v souladu s právními předpisy, upravujícími jejich ochranu. Tím je zákon o ochraně osobních údajů. Údaj o platu či odměně je osobním údajem a zákon o ochraně osobních údajů sám o sobě neumožňuje takový údaj zpřístupnit bez souhlasu subjektu údajů. Požadované informace nešlo stěžovateli podle povinného subjektu sdělit ani s odkazem na § 8b⁷⁵ zákona o svobodném přístupu k informacím, neboť „příjemcem veřejných prostředků“ ve smyslu tohoto ustanovení jsou zejména osoby, které od povinného subjektu dostaly grant, dotaci, podporu nebo ty, které s povinným subjektem uzavřely smlouvu o dodávce zboží či služeb.

Proti rozhodnutí povinného subjektu podal stěžovatel odvolání, v němž argumentoval, že § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím zahrnuje i zaměstnance povinného subjektu.

Stěžovatelovo odvolání bylo zamítnuto napadeným rozhodnutím žalovaného (Krajského úřadu Zlínského kraje), který se ztotožnil s názorem povinného subjektu, že údaj o konkrétní výši udělené odměny je chráněným údajem a ustanovení zákona o svobodném přístupu k informacím jej neopravňují zveřejnit.

Rozhodnutí žalovaného napadl stěžovatel žalobou u krajského soudu. V ní uvedl, že Listina základních práv a svobod nechrání jen soukromí a osobní údaje, ale též právo na informace. Nezpochybňoval závěr, že požadované informace jsou osobním údajem ve smyslu § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů, avšak namítal:

⁷⁵§ 8b odst. 1 „Povinný subjekt poskytne základní osobní údaje o osobě, které poskytl veřejné prostředky“

a) ustanovení § 5 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů stanoví oprávnění poskytnout osobní údaje lze i bez souhlasu subjektu údajů, pokud povinný subjekt poskytuje údaje o veřejně činné osobě, funkcionáři či zaměstnanci veřejné správy, které vypovídají o jeho veřejné anebo úřední činnosti, o jeho funkčním nebo pracovním zařazení. Stěžovatel zastával názor, že údaj o výši odměn určitého vedoucího pracovníka je údajem, který vypovídá o úřední činnosti zaměstnance veřejné správy;

b) ustanovení § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím dopadá na všechny příjemce veřejných prostředků, tedy i na zaměstnance;

c) platy ve veřejné správě nejsou tajemstvím, ale jsou naopak poměrně transparentní, když ve veřejné správě platí platové tarify;

d) stěžovatel je občanem Statutárního města Zlín, který pravidelně upozorňuje na nedostatky řízení. Pracovník, o jehož odměny v tomto případě šlo, byl zodpovědný za realizaci konkrétní veřejné zakázky formou výzvy jedinému zájemci. Při realizaci této veřejné zakázky měl tento pracovník mnohonásobně závažně porušit zákon o zadávání veřejných zakázek, což vedlo i k pokutám uděleným Statutárnímu městu Zlínu. Stěžovatel se však dozvěděl, že za svá pochybení byl uvedený pracovník potrestán jen symbolicky, přičemž v období 7 let obdržel jen na odměnách částku dosahující údajně 1 mil. Kč. Dle vyjádření stěžovatele, podstatou sporu nebyla šikana veřejné správy, ale snaha o získání zásadních informací o hospodaření veřejné správy.

Žalovaný ve vyjádření k žalobě zopakoval argumentaci obsaženou v napadeném rozhodnutí, tedy že údaj o platu či odměně je osobním údajem a zákon o svobodném přístupu k informacím nezmocňuje, resp. neukládá povinnému subjektu informovat o výši platu či odměně jeho zaměstnance.

Krajský soud stěžovatelovu žalobu zamítl. Zdůraznil, že podle § 8a zákona o svobodném přístupu k informacím lze osobní údaje poskytnout jen v souladu s předpisy zajišťujícími jejich ochranu, tj. v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů. Dále soud poukázal na ustanovení čl. 10 odst. 2, 3 Listiny garantující ochranu soukromí a ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním či jiným

zneužíváním osobních údajů. Krajský soud dále rozvedl, že právo na informace má veřejnoprávní charakter, zatímco právo na ochranu soukromí je právem charakteru soukromoprávního. Při střetu těchto práv požívá zvýšené ochrany právo soukromé, což vyplývá např. z nálezů Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 321/06 či sp. zn. II. ÚS 2048/09. Nelze tak upřednostnit právo na informace před právem na ochranu soukromí.

Proti uvedenému rozsudku krajského soudu podal stěžovatel kasační stížnost, ve které namítal nesprávné posouzení vzájemného vztahu zákona o ochraně osobních údajů a zákona o svobodném přístupu k informacím. Konkrétně namítal:

1) nesouhlas s názorem, že pod pojmem „příjemce veřejných prostředků“ ve smyslu § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím nelze zahrnout zaměstnance veřejné správy;

2) došlo-li v posuzovaném případě ke střetu dvou ústavně chráněných práv, pak posouzení, které z těchto práv má přednost, je třeba provést pro každý případ jednotlivě a s přihlédnutím ke všem okolnostem případu. Stěžovatel poukázal na závažná pochybení ve sféře veřejných zakázek, které spadají do kompetence označeného pracovníka, kdy tato pochybení jednak nebyla bez odezvy ze strany Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, jednak způsobila překročení limitu zakázky o desítky milionů korun, které byly podle stěžovatele zcela zjevně neúčelně vydány z veřejného rozpočtu.

3) povinnost poskytnutí požadované informace lze opřít i o § 5 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů;

krajským soudem odkazovaná judikatura je nepoužitelná, jelikož se jednalo o diametrálně odlišné případy.

Žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti nadále zastával správnost svého postupu a jeho soulad s právními předpisy.

Nejvyšší správní soud předně shledal nedůvodným kasační bod 3) směřující k závěru, že informaci lze poskytnout na základě § 5 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů. Svůj závěr opřel o tezi, že výše platu či odměny nikterak nevypovídá o funkčním či pracovním zařazení zaměstnance veřejné správy. Funkční a pracovní zařazení totiž vyplývá z organizačních předpisů příslušného orgánu veřejné správy

a z popisu práce konkrétního zaměstnance. Takovými údaji jsou zejména údaje, do jakého odboru, oddělení je příslušný zaměstnanec zařazen, kdo je jeho přímým nadřízeným atd. Údaj o výši platu a odměny pak nevyovídá ani o veřejné anebo úřední činnosti příslušného zaměstnance. Z těchto důvodů Nejvyšší správní soud uzavřel, že údaj o výši platu odměny konkrétnímu zaměstnanci veřejné správy není údajem, který by bylo možné podřadit pod ustanovení § 5 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů.

Taktéž shledal nedůvodný kasační bod 2) o nutnosti posuzovat střet práva na svobodný přístup k informacím a práva na ochranu osobních údajů v posuzované věci individuálně.

Nejvyšší správní soud se dále podrobně zabýval bodem 1) kasační stížnosti, tj. otázkou, zda lze zaměstnance veřejné správy považovat za „příjemce“ veřejných prostředků ve smyslu § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím. Vzhledem k tomu, že zákon o svobodném přístupu k informacím pojem příjemce veřejných prostředků nedefinuje, vycházel Nejvyšší správní soud z principu jednoty a bezrozpornosti právního řádu, ze kterého plyne požadavek přikládat týmž pojmům obsaženým v různých právních předpisech v zásadě stejný význam. Vycházel proto z obecné definice pojmu „*veřejné prostředky*“ obsažené v § 2 písm. g) zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů, která veřejné prostředky definuje jako veřejné finance, věci, majetková práva a jiné majetkové hodnoty patřící státu, státní příspěvkové organizaci, státnímu fondu, územnímu samosprávnému celku, městské části hlavního města Prahy, příspěvkové organizaci územního samosprávného celku, příspěvkové organizaci městské části hlavního města Prahy nebo jiné právnické osobě zřízené k plnění úkolů veřejné správy zvláštním právním předpisem nebo právnické osobě zřízení na základě zvláštního právního předpisu, která hospodaří s veřejnými prostředky. Pojem příjemce zákon o svobodném přístupu k informacím též nedefinuje, pouze uvádí, že příjemcem veřejných prostředků je ten, komu byly tyto prostředky poskytnuty.

Nejvyšší správní soud konstatoval, že ustanovení § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím, představuje zákonnou výluku z obecného pravidla obsaženého v § 8a zákona o svobodném přístupu k informacím, podle něhož informace týkající se osobnosti projevů osobní povahy, soukromí fyzické osoby a osobní údaje

povinný subjekt poskytne jen v souladu s právními předpisy, upravujícími jejich ochranu. Dle ustanovení § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím, povinný subjekt poskytne základní osobní údaje o osobě, které poskytl veřejné prostředky. Podle § 8b odst. 2 zákona o svobodném přístupu k informacím se ustanovení odstavce 1 nevztahuje na poskytování veřejných prostředků podle zákonů v oblasti sociální, poskytování zdravotní péče, hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, státní podpory stavebního spoření a státní pomoci při obnově území.

K tomuto Nejvyšší správní soud uvedl, že tato výlučka v odst. 2 svědčí o přesvědčení zákonodárce, že pokud by nebylo v zákoně o svobodném přístupu k informacím obsaženo ustanovení § 8b odst. 2, bylo by třeba poskytnout základní osobní údaje i o každé osobě, které je poskytován starobní, invalidní, vdovský, vdovecký či sirotčí důchod atd. Nejvyšší správní soud usoudil, že pod pojem příjemce veřejných prostředků zahrnul zákonodárce v § 8b odst. 1 velice široký okruh osob. Proto je nutno pod pojem příjemce veřejných prostředků podle § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím, podřadit jakoukoli osobu, které je vyplacena byť i jen minimální částka z veřejných rozpočtů. Z tohoto okruhu pak zákonodárce vyloučil veškeré důchodce, osoby sociálně slabé a účastníky stavebního spoření se státní podporou. Zaměstnanec veřejné správy za svoji práci dostává plat, který je mu vyplácen z veřejných prostředků. Nejvyšší správní soud proto dovodil, že zaměstnanec veřejné správy je ve smyslu § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím příjemcem veřejných prostředků a z tohoto důvodu je nutné dle § 8b odst. 1 o svobodném přístupu k informacím poskytnout základní osobní údaje o osobě, které poskytl veřejné prostředky, jelikož nelze jejich příjem podřadit pod ustanovení odst. 2 zmíněného ustanovení. Dle § 8b odst. 3 zákona o svobodném přístupu k informacím, základní osobní údaje se poskytnou pouze v tomto rozsahu: jméno, příjmení, rok narození, obec, kde má příjemce trvalý pobyt, výše, účel a podmínky poskytnutých veřejných prostředků.

Nejvyšší správní soud tedy dovodil, že každý může na základě zákona o svobodném přístupu k informacím požádat o sdělení výše platu a odměn jednotlivého pracovníka či pracovníků, pokud jsou zaměstnanci subjektů, na které dopadá zákon o svobodném přístupu k informacím a dále shora uvedené informace jménu obce trvalého bydliště apod. V širším důsledku se však nemusí jednat jen o zaměstnance, ale

o jakéhokoli příjemce prostředků od povinného subjektu na základě jakéhokoli právního vztahu, mimo vztahy výslovně vyňaté v § 8b odst. 2 zákona o svobodném přístupu k informacím.

Domnívám se, že výše uvedený závěr Nejvyššího správního soudu je diskutabilní.

Listina stanoví v čl. 17 odst. 5 povinnost státním orgánům a orgánům územní samosprávy přiměřeným způsobem poskytovat informace o své činnosti. Podmínky a provedení stanoví zákon. Listina tak zaručuje právo na informace o vlastní činnosti povinného subjektu jako takového. Dle důvodové zprávy k zákonu o svobodném přístupu k informacím, v právním řádu České republiky chyběl obecný právní předpis, který by realizoval čl. 17 odst. 1, 2, 4 a 5 Listiny. Navrhovaný zákon měl být pojat jako právní norma, která zajišťuje právo veřejnosti na informace, které mají k dispozici státní orgány, orgány územní samosprávy, jakož i další subjekty, které rozhodují na základě zákona o právech a povinnostech občanů a právnických osob a které se vztahují k jejich činnosti jako takové. Tyto povinné subjekty měly být zavázány především k tomu, aby zveřejňovaly základní a standardní informace o své činnosti automaticky tak, aby byly všeobecně přístupné. Výjimkou z poskytovaných informací měly být informace, které jsou na základě zákona prohlášeny za utajované, nebo informace, které by porušily ochranu osobnosti a soukromí osob.

Dle mého názoru tak účel zákona o svobodném přístupu k informacím nebyl od počátku koncipován k umožnění sdělení výše platu či odměny konkrétního zaměstnance povinného subjektu. Je však nutné poznamenat, že ustanovení §§ 8a a 8b bylo vloženo do zákona o svobodném přístupu k informacím až v roce 2006 a to zákonem č. 61/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 81/2005 Sb., a zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů. Dle důvodové zprávy k této novele, bylo jejím hlavním účelem přijetí Směrnice Evropského parlamentu a rady 2003/98/ES, o opakovaném použití informací veřejného sektoru. Tato směrnice ponechává nedotčenu a nijak neovlivňuje úroveň ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů podle ustanovení předpisů Společenství a vnitrostátních předpisů, a zejména nemění závazky a práva podle Směrnice.

K ustanovením §§ 8a a 8b však důvodová zpráva neuvádí důvody vedoucí k jejich přijetí. Nedomnívám se však, že jejich účelem bylo umožnění stavu, který dovedl svým rozsudkem Nejvyšší správní soud, tedy umožnit poskytnout informace o výši platu či odměn zaměstnanců státní správy.

Dále se domnívám, že informace o výši platu a odměn zaměstnanců povinného subjektu, se nevztahuje k vykonávané působnosti povinného subjektu ve smyslu zákona o svobodném přístupu k informacím⁷⁶ a Listiny. Působnost dle mého názoru se v tomto případě vztahuje pouze na aktivitu subjektu, kterou je výkon činnosti, pro kterou byl subjekt zřízen a o které mají tyto subjekty povinnost informovat. Do působnosti povinného subjektu může spadat i rozhodování o přidělení dotací, grantů apod., na které by se již dle mého názoru ustanovení § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím vztahovalo a povinný subjekt by mohl, resp. byl povinen sdělit základní osobní údaje o příjemci těchto veřejných prostředků. Právě zde leží nejspíše účel vložených ustanovení, umožnit veřejnou kontrolu přidělených dotací a jiných prostředků v rámci výkonu působnosti povinného subjektu a umožnit sdělení základních údajů o jejich příjemcích. Lze tedy uzavřít, že dle mého názoru nespadá údaj o výši platu či odměně konkrétního zaměstnance pod povinnost „poskytovat informace vztahující se k působnosti“ povinných subjektů dle zákona o svobodném přístupu k informacím. Odmítnutí poskytnutí požadované informace dle § 15 zákona o svobodném přístupu k informacím tak bylo v souladu s tímto zákonem, jelikož požadovaná informace se netýkala působnosti povinného subjektu, tudíž se na poskytnutí této informace nevztahoval zákon o svobodném přístupu k informacím.

I kdyby byla informace o výši platu a odměny považována za údaj vztahující se k působnosti povinného subjektu, domnívám se, že plat a odměny zaměstnancům veřejné správy nejsou poskytovány ve smyslu slova „poskytl (příjemcům)“, které je uvedeno v § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím. Poskytovány jsou dotace, granty, ale i dávky v nezaměstnanosti, důchody, státní příspěvek na stavební spoření apod. Dávky, mající osobní charakter, zákonodárce přímo v odst. 2 ustanovení § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím vyňal z povinnosti o nich informovat. Nejvyšší soud tak dovedl, že pokud není poskytnutí platu či odměny v těchto

⁷⁶ „Povinnými subjekty, které mají podle tohoto zákona povinnost poskytovat informace vztahující se k jejich působnosti, jsou státní orgány, územní samosprávné celky a jejich orgány a veřejné instituce.“

výjimkách, lze aplikovat § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím a povinný subjekt má povinnost poskytnout základní osobní údaj o osobě, které poskytl veřejné prostředky.

Domnívám se, že v pracovněprávních vztazích nelze hovořit o poskytování platu zaměstnancům ve smyslu poskytnutí dávek či dotací, resp. tak jak poskytnutí chápe zákon o svobodném přístupu k informacím, ale je nutné hovořit o vyplacení plnění za odvedenou práci. O tom, že zákonodárce vloženým ustanovením směřoval ke zveřejnění údajů (zajištění transparentnosti) poskytování dotací a grantů, odpovídá znění odstavce 3 ustanovení § 8b zákona o svobodném přístupu k informacím, které stanovuje poměrně široký okruh osobních údajů, které povinný subjekt o příjemci veřejných prostředků poskytne. Kromě jména, příjmení, roku narození, obce, kde má příjemce trvalý pobyt, též výši a účel a podmínky poskytnutých veřejných prostředků. Vystává pak otázka, jaké by byly podmínky užívání poskytnutých veřejných prostředků v případě vyplacení platu či odměny, když zaměstnavatel nikterak nemůže zaměstnanci nařizovat, jak má naložit s vyplaceným platem či odměnou. Naopak, podmínky poskytnutých veřejných prostředků jsou součástí poskytnutí veřejných prostředků ve formě dotací či grantu, kdy se jejich příjemce zavazuje tyto podmínky dodržovat, tak aby byl naplněn účel jejich poskytnutí a je logické, že tyto podmínky na žádost žadatele spolu s dalšími údaji o příjemci dotace či grantu poskytne a poskytovatel kontroluje jejich využití.

Úřad se k této věci vyjádřil prohlášením zveřejněným na jeho internetových stránkách, kde vyjádřil ostrý nesouhlas⁷⁷ s rozhodnutím Nejvyššího správního soudu a trval na dříve vysloveném názoru, zveřejněném ve věstníku Úřadu.⁷⁸ Dle tohoto názoru, může být údaj o platu či odměně zveřejněn na základě souhlasu daného zaměstnance, jelikož nelze na tento případ aplikovat žádnou z výjimek v § 5 odst. 2 písm. a) až g) zákona o ochraně osobních údajů. Přípustné je bez souhlasu jednotlivých zaměstnanců zveřejnit např. informaci o celkové výši odměn vyplacených v organizaci nebo jejím úseku. Pokud z této informace není určitelné, jaké konkrétní částky byly

⁷⁷ http://uouu.cz/uouu.aspx?menu=14&loc=328#stanovisko_platy

⁷⁸ Poskytování osobních údajů o zaměstnancích. Věstník Úřadu č. 18/2002, <http://www.uouu.cz/uouu.aspx?menu=590>

vyplaceny jednotlivým pracovníkům, není tento údaj osobní a zákon o ochraně osobních údajů se tak na něj nevztahuje.

Otázka zveřejňování platů a odměn zaměstnanců státní správy na základě zákona o svobodném přístupu k informacím, není ke dni dokončení rukopisu rigorózní práce s konečnou platností zodpovězena. Některé úřady a ministerstva platy či odměny zveřejňují, jiné žádosti zamítají (viz příloha č. V.). Dále lze ve věci očekávat další obdobné žaloby týkající se zamítnutí poskytnutí informace o výši platu či odměny konkrétního zaměstnance.

Situace dospěla tak daleko, že na začátku srpna 2011 do vládního návrhu, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě⁷⁹, byla zanesena i změna § 8b odst. 2, která toto ustanovení mění následujícím způsobem: „*Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na poskytování veřejných prostředků podle zákonů v oblasti sociální, poskytování zdravotních služeb, hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, platů, odměn a dalších obdobných plnění poskytovaných z veřejných rozpočtů, státní podpory stavebního spoření a státní pomoci při obnově území.*“ Dle informací zveřejněných na internetovém zpravodajském portálu www.aktualne.cz, bude navrhovaná změna vyškrtuta.⁸⁰

Pro ulehčení současné situace vydal Úřad ve spolupráci s Ministerstvem vnitra dne 6. září 2011 povinným subjektům „Metodické doporučení k poskytování informací o platech pracovníků povinných subjektů podle zákona o svobodném přístupu k informacím“.⁸¹ K této metodice je nutné poznamenat, že nemá právní závaznost a jde pouze o dokument mající doporučující charakter. Metodika vychází ze závěrů Nejvyššího správního soudu ve smyslu působnosti zákona o svobodném přístupu k informacím i na přístup k informacím o platu či odměně konkrétního zaměstnance povinného subjektu. Rozděluje zaměstnance do tří kategorií, přičemž východiskem je zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o střetu zájmů“). Do první skupiny spadají tzv. veřejní funkcionáři s klíčovou odpovědností a rozsáhlou řídicí a rozhodovací pravomocí. Jejich výčet je možné analogicky převzít z § 2 odst. 1 zákona o střetu zájmů. U těchto osob mohou být

⁷⁹ <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=408&CT1=0>

⁸⁰ <http://aktualne.centrum.cz/domaci/zivot-v-cesku/clanek.phtml?id=710101>

⁸¹ Věstník Úřadu, Částka 59/2011, s. 3325, <http://www.uouu.cz/files/Metodika.pdf>

informace o přijatých plněních poskytnuty žadateli bez omezení. Druhou skupinu zaměstnanců tvoří vysoce postavení úředníci disponující vlivem na nakládání s veřejnými prostředky. U těchto zaměstnanců je nutné každou žádost posuzovat ad hoc. To by byl případ i výše uvedeného vedoucího oddělení informačních systémů povinného subjektu, o kterém žadatel žádal povinný subjekt sdělení výše jeho mimořádných odměn. Poslední skupinou jsou zaměstnanci, u nichž nepřevládá veřejný zájem nad ochranou jejich soukromí a o těchto zaměstnancích nemůže povinný subjekt poskytnout informaci o výši platu či odměny.

V současné době nelze predikovat, jakým způsobem bude celá záležitost s konečnou platností vyřešena. Domnívám se, že je ve veřejném zájmu znát plat, resp. odměny vrcholových pracovníků státní správy nebo v konkrétním odůvodněném případě, jako u případu ve zmíněném rozsudku, avšak dle stávajícího výkladu Nejvyššího správního soudu, by bylo možné na základě zákona o svobodném přístupu k informacím požadovat poskytnutí informace o platu či odměnách jakéhokoli pracovníka státní správy, tedy i těch, u kterých v žádném případě právo veřejnosti na zveřejnění těchto údajů, nepřevládá právo na soukromí daného zaměstnance.

Dle mého názoru neexistuje v současném právním řádu zákonný podklad ke zveřejnění přesné výše platu či odměny zaměstnanců státní správy a dalších subjektů, hospodařících s veřejnými prostředky. De lege ferenda by tak bylo vhodné novelizovat zákon o svobodném přístupu k informacím a jednoznačně rozšířit jeho působnost i na zveřejňování výše platů a odměn zaměstnanců státní správy s pevně stanoveným okruhem pracovníků, případně s vymezením okolností, za kterých bude povinný subjekt povinen na základě žádosti žadatele zveřejnit plat a odměny zaměstnanců. Případná novela by při určení kategorií zaměstnanců mohla vycházet ze shora uvedené metodiky. Takto jednoznačná právní úprava by odstranila různé právní výklady a zároveň by přispěla k transparentnosti při nakládání s veřejnými prostředky ve veřejné sféře.

8.8 Údaje o trestné činnosti zaměstnance

Dle § 316 odst. 4 zákoníku práce může zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informaci týkající se jeho trestněprávní bezúhonnosti jen tehdy, pokud je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a jeli tento požadavek přiměřený, nebo v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Jak jsem již v úvodu práce zmínil, negativní výpis z rejstříku trestů není citlivým údajem ve smyslu § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů. Tím je jen údaj o odsouzení za trestný čin. Pokud by ze strany zaměstnavatele docházelo ke zpracování pozitivního výpisu z rejstříku trestů, například jeho uložení do spisu zaměstnance, vztahovala by se na takové zpracování přísnější úprava § 9 zákona o ochraně osobních údajů. V takovém případě by bylo nutné, aby zaměstnavatel disponoval výslovným souhlasem zaměstnance, pokud by se neuplatnila některá z výjimek v § 9 písm. b) až i) zákona o ochraně osobních údajů, navíc by musel dbát, aby tento údaj byl v souladu s oprávněným účelem zpracování a tudíž nebyl nadbytečný.

Dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který byl odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Pokud zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr tímto způsobem, může, dle mého názoru, zpracovávat (uchovávat) citlivý údaj o odsouzení zaměstnance na základě § 9 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů bez souhlasu zaměstnance, a to po dobu, která je nezbytná k účelu zpracování. V případě kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce by mohl být zaměstnavatel vyzván k prokázání skutečností, na základě kterých se zaměstnancem ukončil pracovní poměr okamžitým zrušením. Zpracování takového dokumentu by tak bylo možné pro tyto účely, dle mého názoru, akceptovat po dobu tří let, v rámci níž může být dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se zaměstnavatelem zahájeno správní řízení pro porušení stanovených povinností při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru.

8.9 Údaj o pobírání důchodu

V rámci vedení evidence pro účely důchodového pojištění, který ukládá § 37 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, musí zaměstnavatel zpracovávat též údaj o pobírání starobního nebo invalidního důchodu, druhu starobního důchodu a datum vzniku nároku na starobní důchod, popřípadě číslo rozhodnutí o přiznání důchodu, jde-li o poživatele důchodu vypláceného orgány ministerstev obrany, vnitra a spravedlnosti; byl-li nebo je-li poživatel starobního důchodu na základě výdělečné činnosti mimo území České republiky účasten důchodového pojištění v cizině, též tento záznam. Obdobnou povinnost stanovuje pro účely nemocenského pojištění § 95 odst. 1 písm. f) zákona o nemocenském pojištění.

Dle § 41 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení má zaměstnavatel povinnost ohlásit, vstoupí-li k němu do zaměstnání poživatel starobního důchodu, který podle § 37 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nespĺňuje podmínky pro výplatu tohoto důchodu při výkonu výdělečné činnosti. Hlášení o zaměstnávání důchodců musí obsahovat příjmení, jméno a rodné číslo, pod kterým je vyplácena dávka důchodového pojištění, místo trvalého pobytu občana, den, kdy došlo ke vstupu do zaměstnání, popřípadě kdy nastala jiná skutečnost zakládající ohlašovací povinnost, a druh důchodu.

Pro výše uvedené účely musí tedy zaměstnavatel zpracovávat osobní údaj o pobírání důchodu zaměstnancem, aby dostál výše uvedeným zákonným povinnostem.

8.10 Údaje o dětech zaměstnance

Právní předpisy v pracovněprávních vztazích poskytují osobám pečujícím o děti zvýšenou ochranu. Tuto ochranu poskytuje zejména sám zákoník práce. Jde zejména o tyto případy:

- dle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou vztahuje zákaz výpovědi;

- dle § 54 písm. b) zákoníku práce se nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53 na důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud však nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
- dle § 55 odst. 2 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou;
- dle § 195 zákoníku práce náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, v případě porození dvou nebo více dětí jí přísluší mateřská dovolená po dobu 37 týdnů;
- za účelem prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel dle § 196 zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou, nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let;
- kojícím zaměstnankyním, které pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen poskytnout na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinovou přestávku za směnu. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Další povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnankyním pečující o dítě jsou stanoveny zejména v § 239 - §241 zákoníku práce.

Všechny v této kapitole uvedené osobní údaje bude zaměstnavatel nejčastěji uchovávat v rámci osobního spisu, který je dle § 312 zákoníku práce oprávněn vést ke každému zaměstnanci zvlášť. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Zároveň nesmí obsahovat informace v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřizení. Zaměstnanec má právo nahlížet

do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele. Jde tak o ekvivalent práva přístupu k informacím subjektem údajů, tak jak je stanoveno zákonem o ochraně osobních údajů. O právech zaměstnanců, jakožto subjektů údajů, v souvislosti se zpracováním jejich osobních údajů v rámci pracovněprávního vztahu, pojednávám v následující kapitole.

9. VYBRANÁ PRÁVA SUBJEKTU ÚDAJŮ

Nedílnou součástí právní úpravy ochrany osobních údajů jsou práva subjektů údajů. Obecně by mělo platit, že sám subjekt údajů je na prvním místě ochránce svých osobních údajů. Bohužel, v praxi se lze často setkat s případy, kdy lidé vyplní na internetu různé dotazníky či sdělí údaje anonymnímu telefonujícímu a posléze se dotazují Úřadu, jakým způsobem mohou zajistit ochranu takto sdělených údajů. Takto sdělené osobní údaje nelze již prakticky efektivně chránit a zabránit jejich zneužití.

Zákon o ochraně osobních údajů rozumí subjektem údajů každou fyzickou osobu, k níž se osobní údaje vztahují. Není přitom rozhodné, zdali jde o občana České republiky nebo cizince, případně o nezletilce nebo dospělého člověka. Subjektem údajů je samozřejmě i zaměstnanec v pracovněprávním vztahu. Stejně jako Směrnice, tak i zákon o ochraně osobních údajů, přiznává subjektu údajů práva, která může uplatnit vůči správci nebo zpracovateli. Vedle veřejnoprávní ochrany poskytované Úřadem, která je však ze své podstaty obsahově omezena, je tedy zároveň uplatňován aktivní přístup subjektu údajů podle římskoprávní zásady *vigilantibus iura*.

9.1 Právo na informace o zpracování

Shromažďování osobních údajů je ve většině případů prvním krokem jejich zpracování. Z tohoto důvodu je v § 11 zákona o ochraně osobních údajů stanovena pro správce povinnost informovat subjekt údajů 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, nejsou-li subjektu údajů tyto informace již známy. Z povahy této povinnosti plyne, že by měla být splněna ještě před vlastním započítím zpracování (shromažďování) osobních údajů. Podstatnou částí tohoto ustanovení je ustanovení pro případy, kdy jsou subjektu údajů vymezené informace již známy, a není povinné tyto informace poskytovat. Určení, zdali jsou informace podávané v rámci informační povinnosti subjektu údajů známy, se bude odvíjet od situačního kontextu jednotlivých případů zpracování. Zaměstnancům bude většina

informací, které jsou předmětem informační povinnosti jasná, zaměstnavatel by však informační povinnost neměl podceňovat. Kromě informací, které nemohou být zaměstnancům zřejmé, lze doporučit zaměstnance informovat i v otázkách, které se zdají být bezproblémové. Zaměstnavatel se tak vyhne případnému postihu ze strany Úřadu. Jakým způsobem má být informační povinnost splněna není stanoveno, lze opět doporučit písemnou cestu, a to buď v rámci získání souhlasu zaměstnanců se zpracováním osobních údajů, pokud je nutný, nebo jako podanou samostatnou „čistou informací“ opět např. ve vnitropodnikovém předpisu přístupném přes intranet.

Dále správce musí subjekt údajů poučit o právu přístupu k osobním údajům, právu na jejich opravu a na další práva vyplývající z § 21 zákona o ochraně osobních údajů. Navíc musí správce subjekt údajů poučit o tom, zda je poskytnutí osobních údajů povinné či dobrovolné, včetně poučení o následcích odmítnutí v případech, kdy je subjekt údajů osobní údaje povinen poskytnout na základě zvláštního zákona.

9.2 Právo na přístup k osobním údajům

Obsahem práva na přístup k osobním údajům je právo subjektu údajů na informace o zpracování jeho osobních údajů. Obsahem sdělení musí být vždy informace o účelu zpracování, druhích osobních údajů, které jsou předmětem zpracování, povaze automatizovaného zpracování a případní příjemci osobních údajů. Správce může za poskytnutí informace požadovat přiměřenou úhradu, která nesmí převyšovat náklady na poskytnutí informace.

Nevysloveným požadavkem je, aby byla sdělená informace podána pro subjekt údajů ve srozumitelné formě.⁸² Zejména by podaná informace neměla obsahovat různé kódy z číselníků, pokud by jejich smysl nebyl současně vysvětlen. Na druhou stranu právo na informace o zpracování není možné interpretovat jako právo na poskytnutí kopie každého dokumentu, který je součástí zpracování osobních údajů, pokud takové právo nestanoví zvláštní zákon.⁸³

⁸² Matoušová, M., Hejlík, L.: *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. Vydání, Praha: ASPI, 2008, s. 306.

⁸³ Tamtéž s. 307.

V rámci pracovněprávních vztahů je přístup k osobním údajům, resp. dokumentům, které zaměstnavatel o zaměstnanci vede v osobním spisu, upraven též v § 312 odst. 2 zákoníku práce. Z něj vyplývá právo zaměstnance nahlížet do jeho osobního spisu, činit si z něj výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele. Toto právo se vztahuje i na osoby pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

9.3 Práva subjektů údajů domáhat se svých práv

Aktivní přístup subjektu údajů je upraven v § 21 zákona o ochraně osobních údajů. Pokud se subjekt údajů domnívá nebo zjistí (např. na základě využití práva přístupu k osobním údajům), že správce nebo zpracovatel provádí zpracování jeho osobních údajů v rozporu s ochranou soukromého a osobního života subjektu údajů nebo v rozporu se zákonem, zejména jsou-li osobní údaje nepřesné s ohledem na účel jejich zpracování, může:

- požádat správce nebo zpracovatele o vysvětlení (které musí být srozumitelné);
- požadovat po správci nebo zpracovateli odstranění vzniklého stavu, a to především blokováním, provedením opravy, doplnění nebo likvidací osobních údajů.

Pokud je žádost shledána oprávněná, musí být neprodleně závadný stav odstraněn.

Subjekt údajů má také právo obrátit se na Úřad, a to i před využitím výše uvedeného postupu. V souladu s § 29 odst. 1 písm. c) zákona o ochraně osobních údajů informuje Úřad o vyřízení přijatých podnětů a stížností.

V odborné veřejnosti je nyní diskutována otázka, zdali nebude de lege ferenda upravena možnost, obrátit se na Úřad až po využití práva požadovat po správci nebo zpracovateli vysvětlení či odstranění protiprávního zpracování. Byl by tak odstraněn současný § 21 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů. Tento postup lze odůvodnit

tím, že 10 let od nabytí účinnosti zákona o ochraně osobních údajů je dostatečně dlouhá doba, aby si občané osvojili návyky odpovědného přístupu k ochraně svých osobních údajů, včetně aktivního uplatňování prostředků ochrany, které jim zákon o ochraně osobních údajů umožňuje a Úřad začíná být zahlcen stížnostmi občanů, které by mohly být jednoduše vyřešeny právě využitím práva na vysvětlení a odstranění vzniklého stavu. Pokud subjekt údajů bezúspěšně využije přidělených práv, bude se moci obrátit na Úřad již i s případným vysvětlením od správce či zpracovatele, které může být pro posouzení věci důležité nebo bez vysvětlení, které správce odmítl podat. V těch případech, kdy správce nebo zpracovatel odmítne subjektu údajů podat vysvětlení⁸⁴, lze důvodně předpokládat, že dochází k porušování ustanovení zákona o ochraně osobních údajů a je na místě, aby Úřad uplatnil zákonem svěřené pravomoci.

V případech neoprávněného nakládání s osobními údaji (zásah do soukromí), na které se nebude vztahovat zákon o ochraně osobních údajů, nebo pokud vznikla v důsledku zpracování osobních údajů subjektu údajů jiná než majetková újma, musí subjekt údajů postupovat při uplatnění nároku podle zvláštního zákona, kterým je občanský zákoník.⁸⁵ Není však vyloučeno ani souběžné uplatnění prostředků v rámci ochrany osobnosti a využití práv stanovených zákonem o ochraně osobních údajů. Demonstrativní výčet satisfakčních opatření obsahuje § 13 občanského zákoníku.

Pokud dojde v důsledku zpracování osobních údajů subjektu údajů ke vzniku jiné než majetkové újmy, může se subjekt údajů domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu jeho osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a hlavně, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, kterým může být omluva nebo i naturální plnění. Velmi zřídka však lze při porušení povinností při zpracování osobních údajů, v jejímž důsledku dojde k újmě na jménu či lidské důstojnosti subjektu údajů, dosáhnout stavu před porušením příslušné povinnosti. U závažnějších případů lze zadostiučinění poskytnout i v penězích. Příslušným soudem by byl dle ustanovení občanského soudního řádku krajský či městský soud, v jehož obvodu je obecný soud žalovaného.

⁸⁴ Již samo o sobě správním deliktem či přestupkem.

⁸⁵ § 11- §16 občanského zákoníku.

10. SPECIFICKÉ PŘÍPADY ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRAXI

V této kapitole se budu zabývat specifickými případy, které mohou vzniknout v rámci pracovněprávního vztahu s ohledem na ochranu osobních údajů a soukromí zaměstnance. Jde zejména o případy vzniklé v souvislosti s rozvojem techniky, která umožňuje zaměstnavateli sledovat a identifikovat zaměstnance a zároveň tak mnohdy nepřiměřeným způsobem narušit soukromí zaměstnance na pracovišti. Současná právní úprava této problematiky, pokud lze vůbec hovořit o její cílené úpravě, dle mého názoru vychází z doby, kdy tyto prostředky nebyly běžně dostupné, a tudíž neodpovídá aktuální dostupnosti sledovací techniky a jejímu rozšíření.

Zaměstnavatelé dnes mají širokou škálu možností, jakým způsobem zefektivnit svoji činnost a ochránit majetek a zároveň kontrolovat zaměstnance, přičemž použití některých prostředků může být dle současné právní úpravy mnohdy kvalifikováno jako nepřijatelné. Například použití systému GPS u automobilů zaměstnavatele může být považováno za vhodný způsob ochrany majetku a zefektivnění činnosti, ale zároveň může být považováno za sledování zaměstnanců, vzhledem k tomu, že GPS systém dokáže sledovat, kdy a kde se vůz nachází, a to v reálném čase. Jiným příkladem může být problematika kontrolování obsahu emailů zaměstnanců, které se věnuji dále. Nelze opomenout ani problematiku provozování kamerového systému. U všech těchto zmíněných případů se nepochybně jedná o interdisciplinární právní problémy, u kterých nelze nalézt řešení aplikací krajních pólů argumentací jejich zastánců či odpůrců, ale spíše pozorováním praxe a legislativní snahou stanovovat průběžně mantinely pro řádné jednání zaměstnavatelů a zaměstnanců.

10.1 Kamerový systém na pracovišti

V současné době je velmi diskutována problematika provozování kamerového systému na pracovišti. Stále více zaměstnavatelů přistupuje ke zřízení kamerového systému, a to především za účelem ochrany majetku, předcházení škodám a kontroly zaměstnanců.

Při hodnocení kamerového systému je nutné nejdříve zjistit, zdali se jedná v konkrétním případě o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Dle názoru Úřadu je provozování kamerového systému považováno za zpracování osobních údajů, pokud je vedle kamerového sledování prováděn záznam pořizovaných záběrů nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace a zároveň je účelem pořizovaných záznamů, případně vybraných informací, jejich využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním.⁸⁶ Fyzická osoba je identifikovatelná, pokud ze snímku, na němž je zachycena, jsou patrné její charakteristické rozpoznávací znaky (zejména obličej) a na základě propojení rozpoznávacích znaků s dalšími disponibilními údaji je možná plná identifikace osoby. Osobní údaj pak ve svém souhrnu tvoří ty identifikátory, které umožňují příslušnou osobu spojit s určitým na snímku zachyceným jednáním (např. zaměstnanec XY odcizil část skladových zásob, způsobil škodu na majetku apod.). Pokud nebude možné z pořízeného záznamu identifikovat fyzickou osobu, potom nelze informaci obsaženou v záznamech považovat za osobní údaj.

Tam, kde budou kamery prostor snímat v reálném čase, avšak nebude prováděn záznam, nepůjde o zpracování osobních údajů, stejně jako u případů kamerových systémů se záznamem, u kterých není účelem nebo není možná identifikace zaznamenaných osob (např. panoramatické kamery). V případě nahodilého použití záznamu z panoramatické kamery by se, dle mého názoru, nejednalo o zpracování osobních údajů ve smyslu definice v § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů.

Zaměstnavatel, který se rozhodne nainstalovat kamerový systém, jenž bude zpracovávat osobní údaje ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, musí splnit řadu povinností. Ještě před přistoupením k samotné instalaci bude nutné zvážit, jaké prostory budou monitorovány, a vzít v potaz, že kamerový systém by měl být použit pouze v případech, kdy nelze požadovaného účelu dosáhnout jinými kontrolními prostředky (tzn. „prostředek poslední instance“). Kamerovým systémem nelze bezdůvodně zasahovat do soukromí zaměstnanců na pracovišti, zejména je nepřípustné, aby pod kamerovým dohledem byly místnosti určené k ryze soukromým účelům (toalety, sprchy, šatny). S tím koresponduje i ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, které stanovuje zákaz zaměstnavateli bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze

⁸⁶ Stanovisko Úřadu č. 1/2006, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf.

jeho činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování. Toto ustanovení, jak jsem již uvedl, nelze derogovat případným souhlasem, byť všech zaměstnanců, neboť jak vyplývá z § 2 odst. 1 zákoníku práce, odchýlení není možné od ustanovení ukládajících povinnost, ledaže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Z hlediska zákona o ochraně osobních údajů musí zaměstnavatel v souladu s § 5 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů určit účel, prostředky a způsob zpracování osobních údajů. Rozsah zpracovávaných údajů musí být současně přiměřený sledovaným účelům. V praxi bude účelem zejména ochrana právem chráněných zájmů správce (předcházení majetkovým škodám apod.), což je zároveň titul opravňující zaměstnavatele provádět zpracování bez souhlasu zaměstnanců (§ 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů). Avšak nebezpečí zásahu do právem chráněných zájmů správce opravňující k aplikaci zmíněné výjimky musí být takové intenzity, aby dokázalo převýšit zájem na ochraně soukromí zaměstnanců, a zároveň sledovaného účelu nelze dosáhnout jinými prostředky. Současně je nutné při aplikaci této výjimky přihlídnout k tomu, že takové zpracování nesmí být v rozporu s právem zaměstnanců na ochranu jejich soukromého a osobního života i během výkonu pracovní činnosti pro zaměstnavatele.

Ještě před samotným zahájením provozování záznamového kamerového systému musí zaměstnavatel ohlásit zamýšlené zpracování v souladu s § 16 zákona o ochraně osobních údajů, pokud nepůjde o zpracování dle některé z výjimek podle § 18 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů. V praxi většinou žádná z výjimek není naplněna a zaměstnavatelé musí záměr provozovat kamerový systém ohlásit Úřadu. V současné době je oznámení o zpracování osobních údajů prostřednictvím kamerového systému (nejen v pracovněprávní oblasti) nejčastějším oznámením vůči Úřadu v rámci oznamovací povinnosti.

Pokud nebude mít Úřad vůči ohlášenému zpracování námitek, musí zaměstnavatel v souladu s § 11 odst. 5 zákona o ochraně osobních údajů bez zbytečného odkladu informovat zaměstnance o monitorování jejich pracoviště. Lze tak učinit formou nápisu na vstupních dveřích, vylepením samolepek s piktogramy apod. Povinnost informovat v případech odůvodněného zavedení kontrolních mechanismů je stanovena i zákoníkem práce v § 316 odst. 3.

Pořízené záznamy obsahující osobní údaje musí být zabezpečeny v souladu s požadavky na zabezpečení osobních údajů tak, jak jsou definovány v § 13 zákona o ochraně osobních údajů.

V praxi může vyvstat otázka ohledně doby uchování pořízeného záznamu (např. prostor skladu). Doba uchovávání dat by neměla přesáhnout časový limit maximálně přípustný pro naplnění účelu provozování kamerového systému. Vždy bude záležet na konkrétním účelu pořizování kamerového systému a není možné stanovit obecnou dobu uchování záznamu.

Jako příklad z praxe k tomuto tématu, bych rád uvedl kontrolu Úřadu provedenou na jedné provozovně potravinového řetězce, jejímž předmětem bylo dodržování povinností stanovených zákonem o ochraně osobních údajů při zpracování osobních údajů zaměstnanců kontrolovaného, se zaměřením na využívání kamerového systému na provozovně kontrolovaného.

Podnětem pro zahájení kontroly byla stížnost zaměstnankyně, která poukazovala na skutečnost, že kontrolovaný nainstaloval v trezorové místnosti provozovny skrytou kameru. Dle sdělení stěžovatelky byla kamera využívána ke sledování a pořizování záznamu zachycujícího chování zaměstnanců, aniž by o tomto postupu byli zaměstnanci informováni a aniž by byl s tímto postupem vyžádán jejich předchozí souhlas.

Na základě vyhodnocení skutečností obsažených ve stížnosti bylo pristoupeno k provedení kontroly, konkrétně k ústnímu jednání a místnímu šetření na provozovně kontrolovaného, kde byli zástupci kontrolovaného blíže seznámeni s obsahem stížnosti a požádáni o vyjádření k dané věci. Ve svém vyjádření zástupce kontrolovaného uvedl, že „*Např. v březnu 2006 činily difference na dotčené provozovně 61.729,50 Kč, což bylo takřka 30 % z celkových diferencí zjištěných na všech 78 provozovnách. Pokud se týká celkových ročních diferencí za rok 2006, potom dotčená filiálka vykazala druhou nejvyšší diferencí ze všech provozoven.*“ Kontrolovaný dále doložil v příjise Doplnění oznámení, že před instalací předmětného kamerového systému v trezorové místnosti byla učiněna určitá bezpečnostní opatření, která však nevedla účinně k zabezpečení majetku a ochrany před krádežemi. Konkrétně byla provedena následující bezpečnostní opatření: kontrola vnášených a vynášených věcí, kontrola zaměstnanců a externích pracovníků při manipulaci se zbožím, zainteresovanost zaměstnanců na odhalování krádeží, na výsledcích inventur, provádění průběžných inventur na tzv. rizikových

artiklech. K těmto přijatým bezpečnostním opatřením kontrolovaný dále uvedl: „*Ani uvedenými opatřeními se nepodařilo zabránit krádežím a dalším škodám na majetku. V mnoha případech šetřených policejními orgány byl z jejich strany vysloven názor, že k řešení bezpečnostní situace by nemalou měrou přispěly i kamerové systémy*“.

Vzhledem k bezvýslednosti výše uvedených přijatých protiopatření, které měly přispět k zamezení dalších škod, rozhodl kontrolovaný o instalaci skryté kamery v trezorové místnosti provozovny, jejímž prostřednictvím bylo zjištěno, že ke ztrátám dochází při manipulaci s finanční hotovostí v trezorové místnosti. Skrytá kamera snímala pouze určitý prostorový úsek zahrnující přístup k trezoru, do kterého se ukládala tržba. Kamera nezabírala celou místnost a ani pracovní stoly. K pořizovanému záznamu měl přístup pouze oprávněný pracovník kontrolovaného.

V trezorové místnosti se oprávněně pohybovalo šest zaměstnankyň kontrolovaného. O umístění skryté kamery a provádění záznamu nebyly informovány. Po ukončení sledování byly záznamy vyhodnoceny. Na základě vyhodnocení pořizovaných záznamů bylo zjištěno, že jedna z pracovnic odcizila neurčitelnou finanční hotovost. Souběžně provedl kontrolovaný pohovory s dotčenými zaměstnankyněmi, jejichž činnost byla sledována. V průběhu tohoto pohovoru jim bylo oznámeno, že byl prováděn skrytý záznam, za jakým účelem a z jakého důvodu. Z průběhu každého pohovoru byl sepsán záznam, tzv. kritický pohovor. V rámci tohoto pohovoru byla každá z pracovnic vyzvána, aby sdělila (následně poté co byla informována, že byl pořizován kamerový záznam), co o věci ví a zda se na krádežích finanční hotovosti podílela. Bylo zjištěno, že při tomto postupu se tři zaměstnankyně přiznaly k tomu, že průběžně odcizovaly neurčitelné finanční částky, ač jejich protiprávní jednání nebylo kamerou zachyceno. Trestní oznámení na své zaměstnankyně kontrolovaný nepodal a se čtyřmi pracovnicemi ukončil dohodou pracovní poměr. Skrytý kamerový systém byl následně demontován.

Na základě posouzení skutkového stavu a platné právní úpravy Úřad dospěl k názoru, že se v daném případě jednalo o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů a to na základě právního titulu zpracování dle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, za účelem ochrany práv a oprávněných zájmů kontrolovaného. Nezbytnost takového zpracování bylo možné odůvodnit neefektivitou předchozích opatření a kamerový záznam byl posledním prostředkem,

jakým způsobem mohl kontrolovaný zabránit škodám na svém majetku. Byla naplněna i podmínka stanovená v § 11 odst. 5 zákona o ochraně osobních údajů, kterou je při zpracování dle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů nutné dodržet, a to bez zbytečného odkladu informovat subjekt údajů o zpracování jeho osobních údajů, což bylo provedeno během provádění pohovorů s dotčenými zaměstnankyněmi. Dle zjištění Úřadu použil kontrolovaný záznam z předmětného kamerového systému pouze v souladu s účelem jeho pořízení a osobní údaje získané ze skrytého kamerového systému se záznamem zpracovával pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Kontrola byla uzavřena konstatováním, že zaměstnavatel provozováním uvedeného kamerového systému neporušil ustanovení zákona o ochraně osobních údajů.

10.2 Biometrická identifikace a autentizace zaměstnanců

Systémy umožňující spolehlivé určení fyzické osoby na základě unikátních biometrických znaků se začínají rozšiřovat i do pracovněprávní oblasti pro účely umožnění přístupu zaměstnanců do určitých prostor zaměstnavatele anebo jejich identifikace v rámci docházkového systému.

Za biometrický údaj lze považovat každý biometrický parametr lidského těla, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci fyzické osoby. Logicky se tedy musí jednat o jedinečné části lidského těla, jejichž shoda u dvou fyzických osob je zcela nebo téměř vyloučena. Biometrické údaje lze rozlišit podle toho, zda jsou stabilní nebo dynamické.⁸⁷ V prvním případě se biometrické údaje zakládají na fyzických a fyziologických aspektech. V praxi se jedná zejména o použití otisku prstu nebo dlaně, je však možné využít i naskenovaného obrazu sítnice oka nebo celého obličeje. U dynamických biometrických údajů jde o údaje založené na rysech chování nebo jednání jako je vlastnoruční podpis, stisk tlačítek, způsob chůze apod.

⁸⁷ Maštalka, J.: *Osobní údaje, právo a my*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, s. 25.

Nejčastěji je možné se setkat s biometrickými systémy založenými na otisku prstu. Otiskem prstu se rozumí obraz papilárních linií prstu, včetně charakteristických změn (markantů), zaznamenaný na vhodném nosiči a určený pro další použití. V systémech biometrické identifikace nebo autentizace se markanty digitálně vyhodnocují. Systémy se mohou lišit počtem, případně i druhem používaných markantů. Otisk prstu je považován prakticky za unikátní. To zakládá možnost přímého ztotožnění nositele zobrazované biometrické charakteristiky. Tím otisk prstu naplňuje znaky citlivého biometrického údaje jako údaje, umožňujícího přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů podle § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů.⁸⁸

V přístupových systémech je účelem biometrické identifikace zajištění spolehlivého určení osoby oprávněné pro přístup do chráněných prostor nebo k chráněným informacím. Z hlediska objektové (přístupové) bezpečnosti stanoví povinné použití biometrické identifikace výslovně pouze vyhláška č. 144/1997 Sb., o fyzické ochraně jaderných materiálů a jaderných zařízení a o jejich zařazování do jednotlivých kategorií, vydaná k provedení zákona č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Ta v § 8 odst. 2 stanovuje, že každý, kdo je oprávněn vstupovat do střeženého, chráněného a vnitřního prostoru, je vybaven identifikační kartou umožňující automatickou kontrolu a registraci vstupu. Pro kontrolu vstupu osob se minimálně při vstupu do střeženého prostoru zařízení s jaderně energetickými reaktory použije biometrické identifikace (např. geometrie ruky, otisk prstů). Počet osob vstupujících do těchto prostorů se omezuje na nezbytně nutný počet. Aktuální databáze vstupů je dostupná jeden měsíc a její archivace se zajišťuje po dobu jednoho roku. Ve všech ostatních případech by mělo vždy platit pravidlo, že při použití biometrického systému jde o mimořádné opatření, kdy, kromě ze zvláštního zákona vyplývající povinnosti zajistit bezpečnost přístupu, se zpravidla zpracovávají biometrické údaje omezeného okruhu oprávněných osob na rozdíl od plošného zpracování biometrických údajů všech zaměstnanců v docházkových systémech.⁸⁹

V praxi se užívají zejména systémy, které biometrické údaje využívají jako vstupní informaci, ale nezpracovávají (neukládají) je, založené na principu jednosměrné

⁸⁸ Stanovisko Úřadu č. 3/2009, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_3.pdf.

⁸⁹ Stanovisko Úřadu č. 3/2009.

hashovací funkce, která otisk prstu převede do jedinečného číselného údaje a teprve ten se porovnává s údajem uloženým v paměti systému, vztahujícím se ke konkrétní fyzické osobě. Pokud není možné převést číselný údaj zpět na zdrojový otisk či obraz, může být využití takového systému dle mého názoru přípustné, a to při naplnění povinností správce podle § 5 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů a dále některé z podmínek § 5 odst. 2 písm. a) nebo e) zákona o ochraně osobních údajů i bez souhlasu subjektu údajů, protože již nejde o citlivý údaj.

Biometrický systém je v poslední době stále častěji používán i pro identifikaci zaměstnanců pro účely vedení docházky. Takový systém je prakticky nemožné obejít, což uvítají zaměstnavatelé používající klasické formy záznamu docházky (knihu docházek, ve které si každý může napsat prakticky libovolný čas příchodu/odchodu, používání „píchaček“ apod.), u kterých může velmi lehce dojít k manipulaci se záznamem. Jak jsem již výše uvedl, pokud bude systém založen na převádění biometrického údaje na číselný údaj, a pouze ten se bude ukládat, bude se jednat v takovém případě o zpracování osobních údajů, nikoli ale údajů citlivých. Takový systém je, dle mého názoru, v pracovněprávní oblasti možný i ve vztahu k zákonu o ochraně osobních údajů a prakticky využitelný i pro účely vedení docházky. Povinnost vést docházku zaměstnanců stanovuje zaměstnavatelům § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Domnívám se, že tato povinnost je dostatečným právním titulem k aplikaci výjimky dle § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů a umožňuje použití takového systému nezpracovávajícího citlivé údaje zaměstnanců. To by neplatilo v případě, kdy by systém ukládal biometrický obraz jako takový (docházelo by ke zpracování citlivých údajů), vzhledem k tomu, že by již šlo o porušení povinnosti stanovené v § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů, tedy shromažďování osobních údajů neodpovídajících stanovenému účelu a v rozsahu nikoli nezbytném pro naplnění stanoveného účelu, a to i v případě existence výslovného souhlasu subjektu údajů.

Zaměstnavatel, který uvažuje o implementaci přístupového či docházkového systému založeného na biometrické identifikaci zaměstnanců, by měl uvážit účel jeho pořízení a zhodnotit, zdali požadovaného účelu nejde dosáhnout jinak (pořízením bezpečnostních dveří apod.). Tento systém však nelze a priori zakazovat. Dále zaměstnavatel musí při provozování výše uvedených systémů plnit zákonem o ochraně

osobních údajů stanovené povinnosti. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne pořídit biometrický systém pro přístup do prostor zaměstnavatele anebo evidenci docházky, měl by použít pouze takový systém, který nezpracovává citlivé (biometrické) údaje zaměstnanců, ale převádí je do číselného či jiného kódu a až ten teprve zpracovává.

Mělo by být počítáno i s variantou, že zaměstnanec odmítne poskytnout biometrický údaj. Odmítnutí poskytnutí biometrického údaje by nebylo možné dle mého názoru a priori kvalifikovat jako méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a nebyl by tak možný eventuální výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Povinnost poskytnout biometrický údaj by bylo možné dovodit pouze u případů, kde právní předpis stanovuje zaměstnavateli přímo povinnost objekt zabezpečit pomocí systému založeného na biometrické identifikaci (viz vyhláška 144/1997 Sb.) nebo pokud by vyplývala např. z pracovní nebo kolektivní smlouvy.⁹⁰ Na základě takto stanovené povinnosti by odmítnutí poskytnutí biometrického údaje (resp. otisku prstu pro jeho převedení do unikátního číselného kódu) pro účely přístupového či docházkového systému mohlo být považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, se všemi z tohoto jednání vyplývajícími právními následky.

10.3 Monitorování elektronické pošty

Snad již od vzniku elektronické pošty se vedou debaty, zdali zaměstnavateli přísluší kontrolovat obsah elektronické pošty zaměstnance v rámci přidělené elektronické adresy pro výkon pracovní činnosti, která má nejčastěji tvar jmeno.prijmeni@firma.cz. O zpracování ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů je možné hovořit tehdy, pokud zaměstnavatel systematicky, tak jak je podmíněno

⁹⁰ Rozsudek NS ze dne 17. prosince 2009, čj. 21 Cdo 3328/2008: „O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zák. práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit rovněž závazky, které jim vznikly - kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance - na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) představuje též porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci a mohou být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí.“

v definici pojmu zpracování v § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, monitoruje (ve smyslu níže uvedeném) elektronickou poštu svých zaměstnanců a získané údaje dále zpracovává (za tímto účelem systematicky ukládá, vyhodnocuje), přičemž nesmí jít o monitorování v rozporu s právními předpisy. Pokud by zaměstnavatel sledoval elektronickou poštu pouze nahodile, nejednalo by se o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, což však nevyklučuje aplikaci jiných právních předpisů. O zpracování ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů by nešlo též, pokud by zaměstnavatel automaticky např. dle předmětu došlé zprávy emaily vyhodnocoval (zakázkové emaily) a ty následně zpracovával.

Zaměstnanec při výkonu pracovní činnosti očekává, že bude přiměřeně zachováno jeho právo na soukromí, které nepřestává platit ani při výkonu práce. Naopak zaměstnavatel od zaměstnance očekává efektivní využití pracovní doby a omezení soukromích aktivit zaměstnance na nezbytně nutnou míru. Rozhodně ale nelze během výkonu práce po zaměstnanci požadovat jeho naprosté odtržení od soukromého života, což ale naopak neznamená oprávnění zaměstnance si během pracovní doby vyřizovat soukromé záležitosti, které snesou odkladu. Je bez diskuze, že určité druhy pracovních činností během pracovní činnosti s sebou přináší menší či větší míru izolace soukromého života (tak např. řidič autobusu nemůže během řízení telefonovat, zatímco pracovníci pracující v kanceláři si mohou soukromé hovory z vlastního zařízení vyřizovat poměrně často bez restrikcí ze strany zaměstnavatele apod.).

Problematika monitorování elektronické pošty zaměstnavatelem je citlivá záležitost. Sřetávají se zájmy zaměstnanců jako fyzických osob, které mají ústavně zaručená osobnostní práva (ochrana soukromí, cti, projevů osobní povahy apod.), se zájmy zaměstnavatele, jehož cílem je především to, aby jeho zaměstnanci pracovali efektivně a aby byl chráněn jeho majetek, přičemž ani jednu stranu nelze výhradně preferovat.

Po celém světě se vedou debaty, jakým způsobem zajistit zaměstnancům soukromí a nedotknutelnost listovního tajemství v pracovním emailu a na druhou stranu zároveň zohlednit, že emailová adresa je zajišťována zaměstnavatelem a na jeho náklady a je de facto v jeho vlastnictví a přijaté a odesílané zprávy mají odlišný charakter, než dopis do vlastních rukou. O složitosti úpravy mohou svědčit například

dva neúspěšné pokusy o takovou kodifikaci v Argentině, kde na přelomu tisíciletí (2001, 2002) byly představeny dva právní předpisy, které měly uceleným způsobem upravovat monitorování emailů zaměstnavateli. Ani jeden nebyl přijat.⁹¹ Stejně tak dle kritiků neřeší uvedenou problematiku ani zmíněná nová ustanovení německého federálního zákona o ochraně osobních údajů, která pouze stanovují, že pokud je zaměstnancům dovoleno užívat telekomunikační prostředky zaměstnavatele k soukromým účelům, považuje se zaměstnavatel za telekomunikačního provozovatele ve smyslu německého telekomunikačního zákona (German Telecommunications Act) a aplikují se tak zvláštní ustanovení o zachování tajemství listovních zpráv zasílaných prostřednictvím telekomunikačních zařízení. V důsledku tohoto ustanovení, pokud zaměstnavatel poruší tajemství dopravované zprávy, riskuje trestní postih. Zaměstnavatel může zaměstnancům zakázat užívání telekomunikačních prostředků. Není však stanoveno právo v takovém případě kontrolovat dodržování tohoto zákazu sledováním obsahu emailových zpráv.⁹²

V České republice stanovuje § 316 odst. 1 zákoníku práce zákaz zaměstnancům bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Současně je stanoveno, že dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Při aplikaci tohoto oprávnění je však nutné vzít v potaz ustanovení čl. 13 Listiny, které stanovuje neporušitelnost listovního tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem (s výjimkou případů, které stanoví zákon). Stejným způsobem je zaručeno tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením. Podobným zařízením můžeme nepochybně rozumět i internet, resp. elektronickou poštu. Jak vyplývá z čl. 13 Listiny, umožňuje Listina prolomení listovního tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů pouze v případech a způsobem, které stanoví zákon, tedy konkrétní právní norma. Listina od takové zákonné úpravy požaduje kumulativně splnění tří podmínek. Musí být stanoveny konkrétní případy, kdy může k takovému prolomení dojít, stanoven způsob, jakým

⁹¹ The legitimacy of workplace email monitoring in Argentina. *Data protection law & policy*. 2010, 11, s. 12-13.

⁹² German Employee Data Protection Law Proposed By Government. *World Data Protection Report*. 2010, 9, s. 28-31.

k němu může dojít, přičemž zákonná úprava musí šetřit podstaty a smysl tohoto práva (čl. 4 odst. 4 Listiny).⁹³ Příkladem může být ustanovení § 86, § 87 § 88 trestního řádu. V úvahu je nutné vzít také Směrnici Evropského parlamentu a Rady z roku 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací, v jejímž recitálu č. 24 se můžeme dočíst, že „*koncové zařízení uživatelů elektronických komunikačních sítí a jakékoli informace uchovávané na takovém zařízení tvoří součást soukromí uživatelů, které je chráněno v souladu s Evropskou úmluvou na ochranu lidských práv a základních svobod. Tzv. špehovací software, webové štěnice, skryté identifikátory a jiné podobné nástroje mohou pronikat do koncového zařízení uživatele bez jeho vědomí s cílem získat přístup k informacím, uchovávat skryté informace nebo sledovat činnost uživatele a mohou vážně narušit soukromí těchto uživatelů. Použití takových nástrojů by mělo být povoleno pouze k oprávněným účelům s vědomím uživatelů, kterých se dotýká.*“

Je zřejmé, že oprávnění zaměstnavatele uvedené v § 316 odst. 1 zákoníku práce není zákonné zmocnění k prolomení listovního tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů. Navíc zákoník práce v ustanovení § 316 odst. 2 přímo zakazuje zaměstnavateli, kromě případů, kdy je k tomu dán závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele, podrobovat zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Uvedené oprávnění nelze považovat jako zmocnění ke kontrole konkrétního obsahu elektronické pošty. Pod pojmem závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele lze nejspíše rozumět takové činnosti, kde je třeba dbát zvýšených nároků na chování zaměstnanců (např. vzhledem k ochraně utajovaných skutečností, povinnosti mlčenlivosti, ochraně obchodního tajemství, vyšších majetkových hodnot, know-how, apod.) nebo případy, kdy by neotevřením emailu adresovanému zaměstnanci hrozila škoda, resp. újma na právech zaměstnavatele (dlouhodobá nemoc zaměstnance apod.). Vzhledem k neurčitosti tohoto pojmu bude až na soudní judikatuře, aby určila, jaké činnosti zaměstnavatele spadají pod tento pojem. Z uvedeného ale vyplývá, že zaměstnavatel nesmí soustavně monitorovat konkrétní obsah elektronické komunikace svých

⁹³ Pavlíček, V.: *Ústava a ústavní řád České republiky, komentář*. 2 díl, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2002, s. 151.

zaměstnanců. Pro úplnost je nutné uvést, že trestní zákoník v § 182 odst. 1 písm. b) stanovuje až dvouletý trest odnětí svobody nebo zákaz činnosti pro toho, kdo úmyslně poruší tajemství datové, textové, hlasové, zvukové či obrazové zprávy posílané prostřednictvím sítě elektronických komunikací a přiřaditelné k identifikovanému účastníkovi nebo uživateli, který zprávu přijímá.

V praxi, byť přes Listinou daný zákaz, je tolerováno, pokud se zaměstnavatel seznámí s obsahem přijatého či odeslaného e-mailu zaměstnance, za současného šetření práv zaměstnance, především jestliže je zřejmé, že se jedná o pracovní e-mail, tj. lze-li tento závěr učinit na základě údajů uvedených v hlavičce nebo jiných faktů, a jestliže je pravděpodobné, že z objektivních důvodů, jako je dlouhodobá nemoc zaměstnance nebo jiné závažné důvody, by k jeho vyřízení zaměstnancem mohlo dojít natolik pozdě, že by zaměstnavatel mohl utrpět újmu na svých právech. Stricto sensu lze však tuto činnost považovat v rozporu s ustanovením čl. 13 Listiny.

Pro účely kontroly zaměstnanců může zaměstnavatel sledovat souhrn přijatých a odeslaných elektronických zpráv (pokud by tak činil systematicky, šlo by o zpracování osobních údajů), na což by měl zaměstnance upozornit, a v případech, kdy vzniknou pochybnosti o účelnosti využívání elektronické komunikace zaměstnancem (např. vzhledem k množství odesílaných zpráv, nebo když zaměstnanec přestane zvládat přidělené množství práce), požádat zaměstnance o vysvětlení. Politika monitorování elektronické pošty by měla být zveřejněna ve vnitropodnikovém předpisu. Ten by měl obsahovat, mimo jiné, i zásady používání elektronické pošty zaměstnavatele (úplný zákaz k soukromým účelům, zákaz nadměrného užívání pro soukromé účely apod.).

Zastánci monitorování obsahu elektronické pošty zaměstnanců často argumentují zněním § 11 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož mohou vedoucí zaměstnanci ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Jiným argumentem je, že provoz (zřízení, poplatky za internet apod.) elektronické adresy je hrazen z prostředků zaměstnavatele a z tohoto důvodu je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat veškerý obsah odesílaných a přijímaných elektronických zpráv. Tyto argumenty však dle platné právní úpravy nelze přijmout jako generální zmocnění k prolomení listovního tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů.

10.4 Monitorování internetu a činnosti zaměstnance na počítači

Úzce s monitorováním obsahu elektronické pošty zaměstnanců souvisí i monitorování času stráveného na internetu a způsobu, jakým zaměstnanci využívají výpočetní techniku zaměstnavatele, a to zejména osobní počítač, včetně notebooku.

Zaměstnavatel by měl mít vždy zpracovanou i politiku užívání internetu a výpočetní techniky a seznámit s ní zaměstnance a umožnit jim k ní kdykoli přístup (např. na intranetu). Domnívám se, že zaměstnavatel může přiměřeným způsobem, nikterak zasahujícím do výlučného soukromí zaměstnance, monitorovat činnost zaměstnance na počítači, zejména čas aktivního využívání jednotlivých aplikací, internetu, případně i souhrn času, který zaměstnanec na internetu strávil, včetně informací o navštívených internetových doménách.

V tomto duchu se vyslovil v listopadu 2010 i okresní soud v Jindřichově Hradci, který řešil případ, ve kterém zaměstnavatel zrušil podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pracovní poměr se zaměstnancem.⁹⁴ Zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnavatel shledával ve skutečnosti, že zaměstnanec strávil v září 2009 celkem 102, 97 hodin, tedy 65% celkového fondu pracovní doby, prohlížením internetových stránek a hraním her. Tuto skutečnost zaměstnavatel zjistil na základě skrytého monitorování činnosti zaměstnance. Zaměstnanec, který u okresního soudu uplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, argumentoval nepřipustností důkazu (výstupu ze skrytého monitorování provedeném specializovaným softwarem „eDetektiv“) získaného v rozporu s právními předpisy (§ 316 odst. 2 zákoníku práce). Soud tedy nejprve zkoumal, zdali uvedený zda uvedený důkaz je přípustný či nikoli, přičemž dospěl k názoru, že k porušení předmětného ustanovení zákoníku práce v tomto případě nedošlo, jelikož nedošlo k narušení žalobcova soukromí tím, že by byl skrytě sledován. Dle soudu kontrola zjišťovala způsob využití výrobního prostředku žalovaného a její výsledky obsahují jen ta nejzákladnější data pro to, aby způsob využití byl vůbec zjištěn. Okresní soud tedy vyslovil názor, že pokud společnost sleduje pouze adresy a typologii navštívených stránek a nikoli obsah osobních emailů či hesla k bankovním

⁹⁴ Spisová značka 4 C 247/2009.

O tomto případě informoval např. internetový server <http://domaci.ihned.cz/c1-49532790-prulom-sef-smi-sledovat-vas-pocitac>.

účtům, je monitorování v pořádku. Následně soud posuzoval oprávněnost zaměstnavatele v tomto případě využít výjimečný způsob ukončení pracovního poměru, kterým okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce bezesporu je, přičemž soud žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zamítl. Žalobce se proti rozsudku odvolal ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích, který rozhodnutí potvrdil. Rozsudek nabyt právní moci 30. 3. 2011. Ve věci však bylo žalobce podáno ke dni 11. 4. 2011 dovolání k Nejvyššímu soudu, který ke dni uzavření rukopisu této práce ve věci nerozhodl.

Domnívám se, že uvedený případ má dvě roviny, a to přípustnost monitorování činnosti zaměstnance na počítači během pracovní doby a přípustnost okamžitého zrušení pracovního poměru na základě zjištěné „zahálky“ zaměstnance. Souhlasím s přípustností užití přiměřených monitorovacích prostředků tak, aby zaměstnavatel měl přehled o zaměstnancem strávené pracovní době, resp. efektivitě využití výrobního prostředku, kterým je počítač či jiné zařízení zaměstnavatele poskytnuté zaměstnanci k výkonu práce a podle zjištění mohl zaměstnanci eventuálně připadat více práce. Pokud však zaměstnanec v uvedeném případě měl všechnu práci splněnu („*Svědék XY, nadřízený žalobce, uvedl, že žalobce užívá počítač k nepracovním účelům, ale nevěděl, že v takovém rozsahu. Nejistil, že by žalobce odváděl nekvalitní práci či práci neodváděl. Třetinu až polovinu pracovní doby pracovali společně, chodili do výroby, prováděli kontroly. Vše co žalobci uložil, on splnil.*“) mám za to, že nebyly naplněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem i přesto, že v pracovní době využíval zaměstnanec počítač zaměstnavatele k soukromým účelům (ač to neměl povoleno), čímž porušil ustanovení § 316 odst. 1 zákoníku práce. Zde se nabízí ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, dle kterého je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. V případě, že zaměstnanec svoji práci nezanedbával, resp. zaměstnavatel mu nepřidělil množství práce, která by vyplnila celou pracovní dobu, nelze, dle mého názoru, kvalifikovat jednání zaměstnance vyplňujícího „volný čas“ prohlížením internetových stránek jako jednání, kterým by porušil zvláště hrubým způsobem povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci.

Postup, který užil zaměstnavatel, by mohl být lehce zneužit zaměstnavateli, kteří by zaměstnancům záměrně nepřidělovali dostatečné množství práce, přičemž se dá

očekávat, že zaměstnanci mající přístup k počítači a internetu by pracovní dobu začali ve zvýšené míře vyplňovat právě internetovým brouzdáním a hraním her. Tím by dle uvedeného rozhodnutí v mnoha případech mohly být naplněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Dle mého názoru měl zaměstnavatel v uvedeném případě zaměstnanci přidělit více práce, případně zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vztahujících se k vykonávané práci a eventuálně ho vyzvat k podání vysvětlení. Důvody pro okamžité ukončení pracovního poměry by, dle mého názoru, byly v uvedeném případě naplněny tehdy, pokud by zaměstnanec ve větší míře užíval počítač k šíření (stahování) nelegálního obsahu, např. filmů, softwaru apod.

Vzhledem k tomu, že ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je právní norma s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. úplné vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, bylo plně v intencích soudu určit, zdali jednání zaměstnance⁹⁵ (vysoký počet hodin strávených v pracovní době neefektivní mimopracovní činností na počítači) bylo takové intenzity⁹⁶, aby odůvodňovalo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Někteří zaměstnavatelé ovšem, na rozdíl od přípustného monitorování uvedeného v předchozím případě, používají k monitorování činnosti zaměstnance na počítači agresivnější „špehovací programy“. Takové programy umí monitorovat veškerou činnost na počítači, včetně pořizování obrazů obrazovky (např. v půlminutových intervalech), a ty následně ukládat či posílat na určený server, kde mohou být zaměstnavatelem vyhodnocovány a dále zpracovány. V rámci této činnosti však může dojít k zachycení výlučně osobních záležitostí zaměstnance, jako např. čtení osobního e-mailu v soukromé elektronické poště (např. www.email.cz), včetně snímání

⁹⁵ Rozsudek okresního soudu v Jindřichově Hradci ze dne 11. listopadu 2010, čj. 4C 247/2009: „Zvlášť vysoký počet hodin strávených žalobcem v pracovní době neefektivní mimopracovní činností na počítači, kdy pro žalovaného neodváděl práci, ač byl za ní placen, je důvodem, pro který soud dospěl k názoru, že žalobce tímto porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě žádat, aby žalobce zaměstnávat až do uplynutí výpovědní doby.“

⁹⁶ Rozsudek NS ze dne 5. února 2003, čj. 21 Cdo 1372/2002: „Vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“

jednotlivých kláves (tzv. keylogger), čímž může dojít i ke zjištění přístupových údajů k různým účtům zaměstnance.

V této souvislosti bych rád zmínil případ, ve kterém byl zaměstnanci do notebooku, který mu byl zaměstnavatelem přidělen, nahrán bez jeho vědomí „agresivní špehovací“ software, který na něm monitoroval naprosto veškerou činnost zaměstnance, čímž došlo ze strany zaměstnavatele k porušení hned několika ustanovení zákona o ochraně osobních údajů a také zákoníku práce. Úřad v tomto případě provedl kontrolu, v rámci níž byl zjištěn skutkový stav, avšak nebylo uloženo opatření k nápravě, jelikož zaměstnavatel použil sledovací software jednorázově a jeho činnost ukončil předáním shromážděných osobních údajů Policii ČR a současně smazal všechna data v předmětném notebooku a ve sledování dále nepokračoval. Na základě kontrolou zjištěných skutečností však bylo se zaměstnavatelem zahájeno správní řízení, v rámci něhož mu byla za správní delikt udělena pokuta ve výši 80 000,- Kč. Níže uvádím výtah ze skutkového stavu:

„Ze spisového materiálu vyplývá, že na základě rozhodnutí jednatele účastníka řízení, byl v době od... do... ve služebním notebooku zaměstnance, zaměstnaného ve společnosti XY, bez jeho vědomí nainstalován sledovací software zaznamenávající všechny činnosti uživatele notebooku. Tento software byl do notebooku zaměstnance nainstalován na základě podezření z předávání informací o činnosti účastníka řízení konkurenční společnosti, a tedy za účelem odhalení tohoto jednání. Na softwaru bylo aktivováno sledování spouštěných aplikací a sledování navštívených webových stránek. Veškerá získaná data byla správcem informačních technologií stažena a nahrána přímo z notebooku na CD. Prostřednictvím sledovacího softwaru tak došlo ze strany společnosti ke zpracování kromě jiného i osobních údajů týkajících se jeho soukromé e-mailové korespondence (přihlašovací údaje, obsahu e-mailových zpráv), internetového bankovníctví (přístupových hesel a jmen, informací o účtu atd.), soukromých SMS zpráv (obsahu zpráv) a dalších informací.“

„Dále ze spisového materiálu vyplývá, že služební notebook byl zaměstnanci předán bez písemného pokynu, který by určil, zda může zaměstnanec tento svěřený majetek užívat pouze k pracovním nebo i soukromým účelům.“

„Pro každé zpracování osobních údajů potřebuje správce právní titul, kterým může být souhlas subjektů údajů nebo splnění některé z výjimek stanovených v § 5 odst.

2 písm. a) až g) zákona o ochraně osobních údajů. Ve smyslu § 5 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů musí být subjekt údajů informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období, souhlas musí být správce schopen prokázat po celou dobu zpracování. V daném případě účastník řízení rozhodně nedisponoval souhlasem stěžovatele, jelikož došlo k instalaci sledovacího softwaru bez jeho vědomí. Proto se tedy správní orgán zabýval otázkou, zda je za stanoveným účelem možné zpracovávat osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů, tj. na základě některé z výjimek stanovených v § 5 odst. 2 písm. a) až g) zákon o ochraně osobních údajů. V případě účastníka řízení bylo možné uvažovat o aplikaci ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, které umožňuje zpracování osobní údajů bez souhlasu subjektu údajů, pokud je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby; takové zpracování nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života. Při této jeho činnosti, jak bylo výše uvedeno, došlo také k shromáždění osobních údajů zaměstnance o jeho e-mailové korespondenci, osobním účtu, přístupových heslech atd., které jsou výhradně soukromou záležitostí zaměstnance, tudíž tím, že došlo k jejich zpracování účastníkem řízení, došlo také k zásahu do soukromého a osobního života tohoto zaměstnance. Ve vztahu k těmto osobním údajům proto ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů nelze aplikovat.“

Z uvedeného je zřejmé, že ze strany společnosti došlo k jednoznačnému porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce, jelikož bez závažného důvodu, spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, narušil zaměstnavatel soukromí zaměstnance tím, že skrytým způsobem, prostřednictvím sledovacího softwaru, instalovanému na jeho pokyn do služebního notebooku přiděleného zaměstnanci, sledoval jeho činnost, kontroloval jeho služební i soukromou poštu atd.

Tím, že zaměstnavatel prostřednictvím sledovacího softwaru shromažďoval osobní údaje nad rámec svého oprávnění, zakotveném v § 316 odst. 1 zákoníku práce, shromažďoval osobní údaje v rozsahu, které nebyly pro naplnění stanoveného účelu nezbytné. Tím porušil ustanovení § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů.

Jelikož byl zaměstnanec podrobován skrytému sledování, porušil zaměstnavatel též ustanovení § 5 odst. 1 písm. g) zákona o ochraně osobních údajů.

Zaměstnavatel porušil též ustanovení § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů, jelikož zpracovával osobní údaje bez dostatečného právního titulu.

Jelikož zaměstnavatel zpracovával osobní údaje zaměstnance vypovídající nejen o jeho pracovních aktivitách, ale současně i osobní údaje vztahující se k jeho soukromému a osobnímu životu, bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnanec porušil či neporušil svoji povinnost neužívat pro svou osobní potřebu služební notebook, je zřejmé, že souhrn shromážděných osobních údajů zaměstnavatelem, představoval hrubý zásah do práva zaměstnance na zachování soukromého a osobního života, čímž došlo rovněž k porušení § 10 zákona o ochraně osobních údajů.

Lze shrnout, že se zaměstnavatel v uvedeném případě dopustil správního deliktu podle § 45 odst. 1 písm. c), e) zákona o ochraně osobních údajů.

Zmíněné dva případy svědčí o nastupujícím trendu v pracovněprávní oblasti, kterým je vzrůstající počet zaměstnavatelů přistupujících k monitorování činnosti zaměstnanců na počítači během pracovní doby. Z toho pramenící právní následky, jako např. v prvním případě, budou soudy řešit stále častěji. Dá se očekávat, že tak jako soud v Jindřichově Hradci, se soudní praxe v otázce používání přiměřených monitorovacích prostředků přikloní na stranu zaměstnavatelů a ve většině případů bude konstatovat oprávněnost jejich použití, s výjimkou použití agresivních špehovacích programů.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo podrobně analyzovat a zhodnotit problematiku ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Zabývám se aplikačními problémy a uvádím příklady z praxe, přičemž se zaměřuji na příslušnou soudní judikaturu a rozhodnutí Úřadu.

Podrobným způsobem jsem se například zabýval problematikou zveřejňování platů a odměn státních zaměstnanců. Jde o aktuální střet práva na ochranu soukromí a práva na informace, který se dostal do centra dění nejen odborné veřejnosti z důvodu průlomového rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, ve kterém shledal povinnost povinného subjektu poskytnout žadateli informace o výši platu či odměně zaměstnance na základě zákona o svobodném přístupu k informacím. Zmíněné rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsem podrobně analyzoval a jazykovým a logickým výkladem dospěl k názoru, že zákon o svobodném přístupu k informacím se nevztahuje na poskytování informací o platu či odměně zaměstnance povinného subjektu.

Zákon o ochraně osobních údajů, přijatý na začátku nového tisíciletí, se stal za dobu své účinnosti pevnou součástí právního řádu České republiky. Při aplikaci této obecné normy však dochází v praxi k nesčetným problémům, k nimž dochází v důsledku zastaralosti tohoto zákona ve vztahu k moderním prostředkům, jež se v posledních letech staly běžně dostupnými. Tento problém se však netýká pouze České republiky, ale je celoevropského rázu. Z tohoto důvodu se v současné době připravuje revize Směrnice, která bude nahrazena nejspíše zcela novým dokumentem, v jehož zpracování by se již mělo odrážet i využití moderních prostředků při zpracování osobních údajů, tak by dokument odpovídal současnému technickému pokroku a toku dat, který nepodléhá hranicím států.

Právě absenci podrobnější úpravy týkající se využívání moderních prostředků ve vztahu k ochraně soukromí a zpracování osobních údajů, lze považovat za výrazný nedostatek současné právní úpravy. Příkladem může být oblast pracovněprávních vztahů, ve které chtějí zaměstnavatelé využívat nejmodernější prostředky pro ochranu svého majetku a svých zájmů, což s sebou nese i sledování zaměstnanců a výrazné riziko zásahu do jejich soukromí. Absence dostatečné právní úpravy reflektující moderní prostředky, má za následek právní nejistotu zaměstnavatelů ohledně možnosti jejich užití. De lege ferenda by proto bylo vhodné přijmout zvláštní úpravu týkající se

této problematice, která je v současné době pro pracovněprávní vztahy řešena velmi obecně několika ustanoveními zákoníku práce a aplikací ustanovení zákona o ochraně osobních údajů, které jsou pro praxi zcela nevyhovující a příliš obecné a jejich výsledkem jsou mnohdy protichůdné výsledky. Jako řešení se jeví postup uplatněný v Německé spolkové republice, kde došlo k doplnění federálního zákona o ochraně osobních údajů speciálními ustanoveními týkajícími se oblasti pracovněprávních vztahů. Přesnější právní úprava by tak odstranila současnou právní nejistotu zaměstnavatelů při monitorování zaměstnanců a mohla by nastolit přesnější pravidla používání moderních prostředků zaměstnanci při výkonu práce. Vzhledem ke střetu práva na ochranu soukromí zaměstnanců a ochranu majetku zaměstnavatele a nelehkému úkolu najít mezi těmito právy rozumný kompromis, by této nové právní úpravě měla předcházet celospolečenská debata. Jejím výsledkem by mělo být určení, do jaké míry by mohl zaměstnavatel tyto prostředky oprávněně využívat. Nová právní úprava, reflektující současný technologický pokrok, by dle mého názoru obecně přispěla ke zvýšení ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a zároveň by zaměstnavatelům umožnila efektivní využití moderních prostředků.

V minulosti byla problematika ochrany osobních údajů zaměstnavateli považována za druhořadou a podceňována, což se v současné době mění a zaměstnavatelé si začínají uvědomovat její důležitost i reálné důsledky, které z jejího podceňování mohou nastat. Důležitou roli hraje také role Úřadu, který provádí nejen dozor nad dodržováním povinností, ale i osvětovou činnost spočívající v zodpovídání dotazů zaměstnanců a zaměstnavatelů, mnohdy i nad rámec běžné konzultační činnosti. Je však i na zaměstnancích, aby případně uplatňovali vůči zaměstnavatelům stanovená práva, která jim za účelem ochrany jejich osobních údajů a soukromí zákonná úprava přiznává. Ta však v praxi nebývají zaměstnanci příliš často uplatňována vzhledem k ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli v pracovněprávním vztahu.

I přes shora zmíněné nedostatky současné právní úpravy lze souhlasit, že v posledních letech vzrostla kvalita ochrany osobních údajů zaměstnanců v České republice, nicméně, stále je zde prostor pro její zvýšení a to zejména nastíněnými legislativními změnami.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

Monografie:

BĚLINA, M.: a kol., *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010

D'AMBROSOVÁ H.: *Ochrana osobních údajů v personalistické praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2002

GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1997

GÉBLOVÁ, A.: *Češi, nenechte si šacovat soukromí!*. Podnikání v praxi, č. 28, 2003

HŮRKA P., SCHMIED Z., ŠUBERTOVÁ Z., TRYLČ L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vydání, Olomouc: ANAG, 2008

HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008

BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E.: *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi. Vybrané otázky*. 2. vydání, Praha: Linde Praha, 2010

JAKUBKA, J.: *Zákoník práce 2010 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, 2009

KUČEROVÁ, A., BARTÍK, V., PECA, J., NEUWIRT, K., NEJEDLÝ, J.: *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2003

KUČEROVÁ, A., NONNEMANN, F.: *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. Praha: Polygon, 2010

MAŠTALKA, J.: *Osobní údaje, právo a my*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2008

MATOUŠOVÁ, M., HEJLÍK, L.: *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. Vydání, Praha: ASPI, 2008

PAVLÍČEK, V.: *Ústava a ústavní řád České republiky, komentář*. 2 díl, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2002

PAVLÍČEK, V.: *Ústavní právo a státověda*. I. Díl, Praha: Linde Praha, 1998

Články v odborných časopisech:

Janečková, E., Bartík, V.: Kamery se záznamovým zařízením na pracovišti. Práce a mzda. 3/2010

Články ze zahraničních časopisů:

Data protection law & policy č. 11/2010

Data protection law & policy č. 12/2010

World data protection report č. 9/2010

Stanoviska a názory úřadu:

Stanovisko Úřadu č. 1/2001, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2001_1.pdf

Stanovisko Úřadu č. 6/2004, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2004_6.pdf

Stanovisko Úřadu č. 1/2006, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf

Stanovisko Úřadu č. 2/2008, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2008_2.pdf

Stanovisko Úřadu č. 3/2009, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_3.pdf

Stanovisko Úřadu č. 6/2009, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf

Stanovisko Úřadu č. 2/2010, http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2010_2.pdf

Úřad k problémům z praxe č. 1/2001, <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=14&loc=365>

Úřad k problémům z praxe č. 2/2005, <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=14&loc=348>

Úřad k problémům z praxe č. 4/2010, <http://uoou.cz/uoou.aspx?menu=14&loc=729>

Výroční zpráva Úřadu pro ochranu osobních údajů za rok 2008

Výroční zpráva Úřadu pro ochranu osobních údajů za rok 2009

Elektronické a další zdroje:

<http://domaci.ihned.cz/c1-49532790-prulom-sef-smi-sledovat-vas-pocitac>

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o ochraně osobních údajů

SUMMARY

I chose the theme “Personal data protection in labor relations” due to its use in everyday lives of most people of working age.

In the first and second chapters of my thesis, I deal with the determination of labor relations and legal framework of data protection and privacy in general, which is set up by the Charter of Fundamental Rights and Freedoms. Without any doubt, there is general conflict between the right to privacy and right to information. This conflict has no solution generally, but in every case the court has to consider, which right is more important.

In the next chapter I deal with basic legislation, governing personal data processing in the Czech Republic, which is Act No. 101/2000 Coll., on the Protection of Personal Data and on Amendment to Some Acts. The Act no. 101/2000 Coll. sets the definition of personal data and the conditions for processing personal data generally. It is important to note that it doesn't relate to random processing and to collecting personal data from a natural person, if it does only for personal use. It also introduces new concepts of law, whose meaning is explained in this work. The particular chapters deal with key terms such as "personal data", "processing", "processor", etc. The selected issues also mention the decision of the supervisory body, the Office for Personal Data Protection, which was entrusted with the competence of central administrative authority to supervise the observance of the obligations set by Act no. 101/2000 Coll.

Personal data shall be processed only on the basis of so-called legal title, by which may be a data subject's consent or without consent on the basis listed exception. Without the employees consent personal information is processed mainly for purpose in fulfillment of statutory obligations. But even so it is necessary to ensure protection of private and personal lives of employees.

Integral parts of the legislation on personal data protection are defined obligations, which are closely described in Chapter 7.

Chapter 8 examines various kinds of personal data processed by the employer in the course of the obligations imposed on him by law. Especially in this part I deal with the issue of publishing the salary or remuneration of civil servants, which is very actual theme. I analyze the decision of the Supreme Administrative Court in detail in connection with the issue of communicating of salaries and compensation of state

employees under the Act No. 106/1999 Coll. Freedom on Information, as amended. I come to the conclusion that the current wording of Act No. 106/1999 Coll. can't be used to communicate the information on salary or remuneration of civil servants.

The work is also dedicated to the rights of data subjects, which form an integral part of the personal data protection.

The last chapter deals with the legality of operation of camera system in the workplace, a biometric identification of employees and monitoring employee email and their computer activities. This issue is currently debated among experts, as well as among ordinary workers, who are increasingly faced with the application of monitoring devices in the workplace. I express the opinion that it would soon be accepted a special legal act that would more thoroughly unravel the controversial issues which arise around the use of modern equipment.

KLÍČOVÁ SLOVA: ochrana osobních údajů, pracovněprávní vztahy, povinnosti zaměstnavatele

KEYWORDS: personal data protection, labor relations, employers' obligations

PŘÍLOHY

Příloha č. I.

Příloha k č. j.: 2879

Rodné příjmení _____

_____ Rodinný stav _____ Počet dětí _____ z toho do 4 let _____

_____ Státní příslušnost _____ Zdravotní pojišťovna _____

Vzdělání: základní střední odborné (vyučení) úplné střední obor

Dosavadní praxe v oboru: (řezník, prodavač) _____ Počet let _____

Průběh zaměstnání (poslední tři):

Název organizace a sídlo	Pracovní zařazení	Od-do	Důvod skončení
1 _____	_____	_____	_____
2 _____	_____	_____	_____
3 _____	_____	_____	_____

Jste na mateřské nebo rodičovské dovolené? NE ANO

Jste studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání? NE ANO

Pobíráte důchod? NE ANO druh _____

Máte zmíněnou pracovní schopnost? NE ANO od _____ druh omezení _____

Porovzají svým vlastnoručním podpisem, že veškeré mnou uvedené údaje odpovídají skutečnosti.

_____ Dne _____ Podpis _____

Osobní dotazník

Jméno, příjmení _____ Rodné příjmení _____

Rodné číslo _____ Rodinný stav _____ Počet dětí _____ z toho do 4 let _____

Místo narození _____ Státní příslušnost _____ Zdravotní pojišťovna _____

Trvalé bydliště _____

Přechodné bydliště _____

Vzdělání: základní střední odborné (vyučení) úplné střední obor

Dosavadní praxe v oboru: (řezník, prodavač) _____ Počet let _____

Průběh zaměstnání (poslední tři):

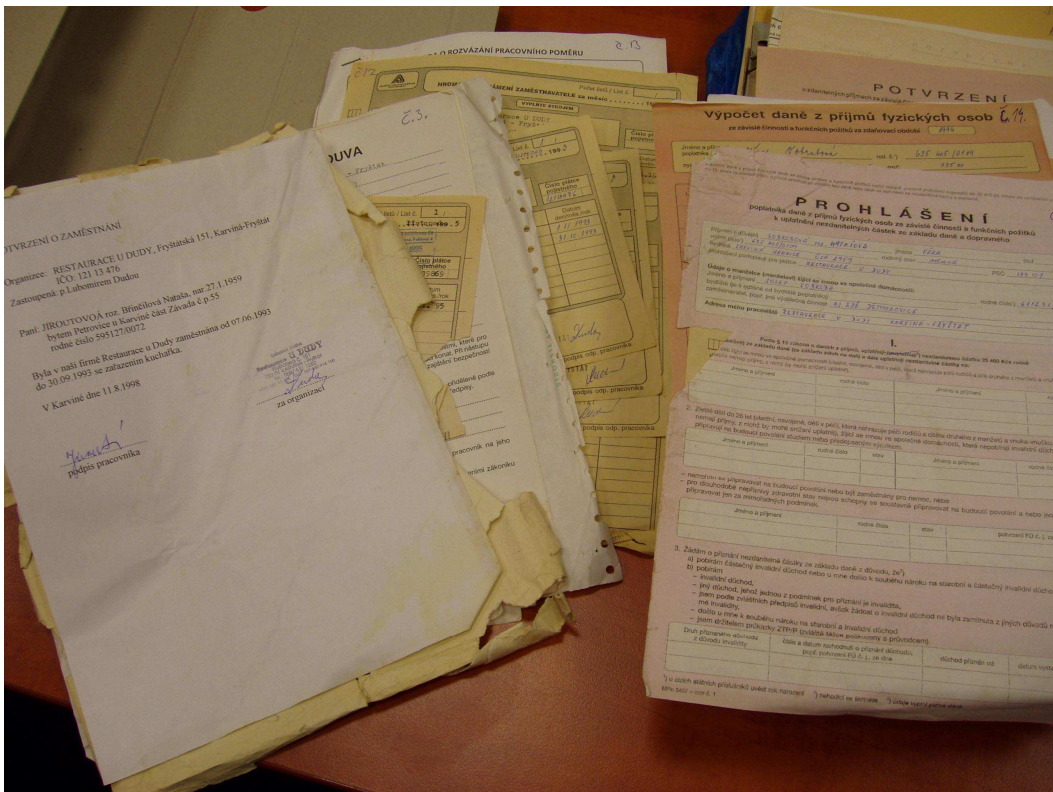
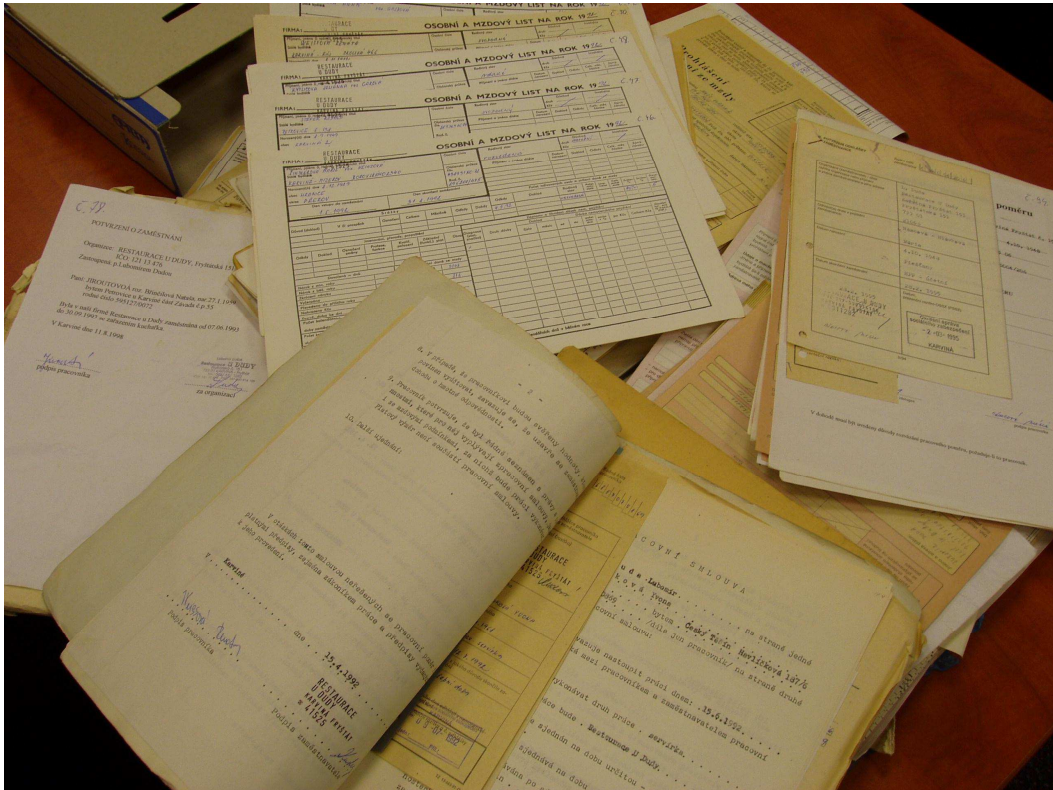
Název organizace a sídlo	Pracovní zařazení	Od-do	Důvod skončení
1 _____	_____	_____	_____
2 _____	_____	_____	_____

Příloha č. II.





Příloha č. III.



Příloha č. IV.

V Praze 28. června 2011

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Karmelitská 7
Praha 1

Věc: Poskytnutí informací podle zákona č. 106/99 Sb.

Vážení,

žádám tímto o odvolání proti neposkytnutí informací podle zákona č. 106/99. Žádal jsem v dopise ze dne 10. června 2011 o informaci, jakou odměnu za svou poradenskou činnost pro ministra pobírá pan

I. Povinný subjekt

Ministerstvo spravedlnosti podle ust. § 2 zákona č. 106/99, o svobodném přístupu k informacím patří mezi povinné subjekty.

II. Žadatel

Tuto žádost podává
Odpovědi však prosím zasílejte na adresu pro doručování
noviny, Dobrovského 25, Praha 7, 170 55
Netrvám na použití elektronického podpisu.

Kolín
Hospodářské

III. Poskytnutí informací

Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu As 57/2010 – 79 ze dne 27. května 2011 musejí povinné subjekty poskytnout informaci o platech a odměnách osob placených z veřejných peněz. „...Příjemcem veřejných prostředků“ je podle § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím jakákoliv osoba, které je vyplacena byť i jen minimální částka z veřejných rozpočtů. Zaměstnanec veřejné správy dostává za svou práci plat, který je mu vyplácen z veřejných prostředků. Je proto ve smyslu § 8b odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím příjemcem veřejných prostředků.“

Podle stejného rozsudku se na tyto informace nevztahuje ochrana osobních údajů. „Podle § 8b odst. 3 zákona o svobodném přístupu k informacím základní osobní údaje podle odstavce 1 se poskytnou pouze v tomto rozsahu: jméno, příjmení, rok narození, obec, kde má příjemce trvalý pobyt, výše, účel a podmínky poskytnutých veřejných prostředků. Zákon tedy výslovně stanoví, že výše poskytnutých veřejných prostředků ve spojení se jménem a příjmením osoby, které byly poskytnuty (spolu s dalšími údaji uvedenými v § 8b odst. 3 zákona o svobodném přístupu k informacím) jsou údaji, které povinný subjekt žadateli poskytne.“

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy se ve svém stanovisku nevyrovnalo se zmíněným rozsudkem, který přesvědčivě argumentuje, proč má v případě pracovníků placených z veřejných peněz přednost právo na informace před ochranou osobních údajů.

Dále se chci ujistit, že vaše odpověď na mou žádost, nadepsanou jako „Sdělení“ můžu považovat za odmítnutí poskytnutí informací podle zákona 106/99. V takovém případě by totiž měla obsahovat patřičné náležitosti – například jednoznačné zamítnutí mé žádosti, případně i poučení, kam a v jaké lhůtě je možné podat odvolání. Prosím tedy, aby odpověď na toto moje

odvolání již potřebné náležitosti obsahovala.

IV. Lhůta

Podle ust. § 14 musí povinný subjekt poskytnout informaci zásadně ve lhůtě 15 dnů od obdržení žádosti. Ledaže nejsou žadatel nebo informace dostatečně určeny – pak vyzve k doplnění ve lhůtě 7 dnů. Prosim tedy o doručení příslušného dokumentu na adresu uvedenou pod bodem II.

S pozdravem

MINISTERSTVO OBRANY
ODBOR KOMUNIKACE A PROPAGACE

V Praze dne 27. června 2011

Č.j. 1188/2011-1140

ROZHODNUTÍ

Odbor komunikace a propagace Ministerstva obrany jako funkčně příslušná složka povinného subjektu, tj. České republiky – Ministerstva obrany, v souladu s rozkazem ministra obrany č. 17/2005 Věstníku MO, ve věci žádosti

pana Jakuba Ungera,
šéfredaktora online deníku Aktuálně.cz,
Centrum Holdings s.r.o., Classic 7, Jankovcova 1037/49, 170 00 Praha 7,

doručené ČR – Ministerstvu obrany dne 14. června 2011, ve které výše jmenovaný požaduje poskytnutí informace o výši jednotlivých mezd vyplacených v roce 2010 ministři obrany, náměstkům ministra obrany, ředitelům odborů Ministerstva obrany a poradcům ministra,

v souladu s ustanovením § 15 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, žádost

o d m í t á,

neboť požadovaná informace je osobním údajem chráněným podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

Odůvodnění

Pan Jakub Unger požádal Ministerstvo obrany o informaci o výši jednotlivých mezd vyplacených v roce 2010 ministři obrany, náměstkům ministra obrany, ředitelům odborů Ministerstva obrany a poradcům ministra.

Informace o platu konkrétního zaměstnance je osobním údajem chráněným podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, a nelze ji poskytnout, a to ani na základě § 5 odst. 2 písm. f) uvedeného zákona. Nejedná se údaj

vypovídající o činnosti nebo funkčním zařazení zaměstnance, ale o odměnu, kterou za tuto práci pobírá, což je informace překračující rámeček § 5 odst. 2 písm. f) uvedeného zákona. Ochrana osobních údajů podle čl. 10 usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., převažuje nad právem na poskytování informací podle čl. 17 odst. 5 tohoto usnesení.

Ustanovení § 15 odst. 1 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, mimo jiné stanovuje pro zaměstnance zpracovatele osobních údajů povinnost zachovávat mlčenlivost o osobních údajích, tedy i o údajích o platech a odměnách jednotlivých zaměstnanců.

Podle § 8a zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, povinný subjekt poskytne osobní údaje jen v souladu s právními předpisy, upravujícími jejich ochranu. Jak bylo výše odůvodněno, informací o platu konkrétního zaměstnance podle právních předpisů, upravujících jejich ochranu, poskytnout nelze.

Proto jsem rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku.

Poučení

Proti tomuto rozhodnutí lze podat rozklad k ministru obrany do 15 dnů ode dne jeho doručení, podáním učiněným u Ministerstva obrany, odboru komunikace a propagace, Tychonova 1, 160 01 Praha 6.




Jiří GRUND
ředitel odboru
v zastoupení Mgr. Jan PEJŠEK
zástupce ředitele odboru

Jakub Unger
šéfredaktor online deníku Aktuálně.cz,
Centrum Holdings s.r.o., Classic 7
Jankovcova 1037/49
170 00 Praha 7

MINISTERSTVO SPRÁVEDLNOSTI ČR

Vyšehradská 16, 128 10 Praha 2

Odbor tiskový

VÁŠ DOPIS č.:
ZE DNE:
NAŠE č.: 305/2011-OT-OSV/4

VYŘIZUJE: Mgr. Jaroslav Rozsypal
TEL.: +420 221997271415
FAX: +420 221997495
E-MAIL: ot@msp.justice.cz

Vážený pan
Jakub Unger
šéfredaktor online deníku
Aktuálně.cz
Centrum Holdings
Jankovcova 1037/49
170 00 Praha 7



V Praze dne 2.8.2011


Vážený pane Ungere,

k Vaší žádosti o informace ze dne 9. 6. 2011, která byla Ministerstvu spravedlnosti ČR doručena dne 17. 6. 2011, uvádíme následující. Přehled finančních prostředků vyplacených na platech zaměstnanců Ministerstva spravedlnosti ČR v roce 2010 naleznete v příloze. Tyto prostředky se skládají ze základního platu a odměn ve smyslu § 134 zákoníku práce. Jiné benefity zaměstnanci Ministerstva spravedlnosti ČR nepobírají. Uvedený přehled je pro větší názornost rozdělen na funkční období ministryně Kovářové a na funkční období ministra Pospíšila.

Plat ministra coby člena vlády je určen zákonem č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů. Členu vlády náleží vedle platu též náhrady (vizte §§ 11 až 13 citovaného zákona). Pro rok 2010 byl plat ministra stanoven na 112.500,- Kč a náhrady na 17.100,- Kč.

Plat a další náležitosti soudců Ústavního soudu upravují ustanovení §§ 17 až 19 zákona č. 236/1995 Sb. plat a další náležitosti soudců upravují ustanovení §§ 28 až 33 citovaného zákona. Plat a další náležitosti státních zástupců pak upravuje zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů.

S pozdravem


Mgr. Jaroslav Rozsypal
vedoucí oddělení styku s veřejností
odboru tiskového
sekce kabinetu ministra
Ministerstva spravedlnosti ČR
(agenda svobodného přístupu k informacím)

Příloha: Přehled finančních prostředků vyplacených na platech zaměstnanců Ministerstva spravedlnosti ČR v roce 2010

vedoucí organizačního útvaru	2 010		1-6 2011		
	ministryně Kovářová		ministr Pospíšil		
	celkový plat	z toho odměny	celkový plat	z toho odměny	odměny
NS justiční a legislativní (Görges)	1 702 787	551 500			
NS ekonomicko-správní (Gačka)	1 551 278	400 000			
NS (Zajíček)	526 200	130 000			
NS kabinetu (Staněk)	427 283	60 000			
NS mezinárodní (Ženíšek)	928 605	290 000	439 641	60 000	10000
NS legislativní (Korbel)			505 972	88 000	14500
NS ekonomicko-správní (Kasík) - do 30/09/10 současně pověřen řízením investičního odboru			457 549	70 000	10000
NS vézeňství (Kubata)			302 000	40 000	
NS justiční (Mezler)			470 934	78 000	93000
NS vézeňství (Volák)					10000
VR sekce kabinetu (Ludvíková) - současně pověřená řízením odboru kabinetu ministrů a do 30/09/10 rovněž pověřená řízením kolonijního odboru a výkonem funkce šéfkové místní			538456	135 000	10000
celkem		1 431 500		471 000	147500
VR podsektory kabinetu (Bursová)	1 155 915	240 000			
VR podsektory dohledu a justice (Chrástecský)	1 302 873	270 000			
VR podsektory investiční + RO (Sebek)	712 197	345 241			
celkem		856 241			
RO bezpečnost a krizového řízení	412 093	45 000	322 931	65 000	10000
RO správy úřadu - včetně od 01/10/2010 současně pověřen řízením odboru finančního	491 796	140 000	413 285	160 000	20000
Vládní zmocněnec pro zastupování ČR před ES/P	479 520	75 000	351 632	67 000	20000
RO ekonomický	594 906	175 000	476 512	160 000	20000
RO mezinárodní civilní	355 961	84 000	376 436	80 000	20000
RO mezinárodní trestní			666 106	85 000	20000
RO mezinárodní civilní	411 629	82 000			
RO odškodňování	401 615	100 000	356 466	135 000	20000
RO tiskový	935 971	205 000			
RO tiskový			182 640	80 000	20000
RO informatiky	930 677	190 000			
RO informatiky			488 547	190 000	30000
RO personální	1 054 659	260 000			
RO personální			464 451	135 000	20000
RO legislativní			347 149	125 000	30000
RO legislativní a insolvenční	568 626	190 000			
RO investiční	947 041	220 000			
RO investiční			340499	160 000	30000
RO finanční	899 739	241 000			
RO justičního					50000
RO kanceláře I. náměstka			48 574	0	6250
celkem		2 007 000		1 442 000	316250