

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Diplomová práce

Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích

Michaela Langerová

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

Datum vypracování práce: 5. května 2016

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze dne 5. května 2016

.....

Michaela Langerová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za jeho podnětné návrhy a užitečné rady při konzultacích a za jeho vstřícnost při vedení této práce.

Dále bych chtěla poděkovat svým rodičům za jejich vytrvalou podporu během mého studia.

Obsah:

Úvod	1
1. Právní úprava ochrany osobních údajů v České republice	3
1.1 Ústavněprávní rovina	3
1.2 Zákonná rovina	6
2. Mezinárodní a unijní právní úprava ochrany osobních údajů.....	15
2.1 Organizace spojených národů	15
2.2 Rada Evropy	17
2.3 Evropská unie	19
3. Úřad pro ochranu osobních údajů	25
4. Osobní údaje a jiné základní pojmy.....	29
4.1 Osobní údaj	29
4.2 Anonymní údaj	33
4.3 Zveřejněný osobní údaj.....	34
4.4 Citlivé údaje.....	36
4.5 Zpracování osobních údajů.....	39
5. Subjekt údajů a jeho práva.....	43
5.1 Subjekt údajů	43
5.2 Souhlas se zpracováním.....	45
5.3 Právo na informace	47
5.4 Další práva subjektu údajů.....	48
6. Subjekty zpracovávající osobní údaje a jejich povinnosti	49
6.1 Správce.....	49
6.2 Zpracovatel	50
6.3 Příjemce	51
6.4 Povinnosti související se zpracováním	52
7. Příklady zpracování osobních údajů v pracovněprávní praxi	62
7.1 Informace vyžadované před vznikem pracovního poměru.....	62

7.2 Zpracování osobních údajů za trvání pracovního poměru.....	66
7.2.1 Monitoring zaměstnanců se zaměřením na sledování využívání internetu ...	67
7.3 Pracovní posudek.....	83
Závěr	88
Seznam zkratek.....	91
Seznam použité literatury a zdrojů.....	92
Shrnutí	96
Resumé.....	97

Úvod

Ochrana osobních údajů je právní obor poměrně mladý a bezesporu dynamický, jež musí reagovat na permanentní rozvoj technologií. V dnešní internetové době představuje největší hrozbu pro soukromí osob stále se zdokonalující výpočetní technika. Toto téma jsem si zvolila, abych přiblížila aktuální problematiku ochrany osobních údajů při jejich zpracování, s nímž se setkáváme dnes a denně. Někteří lidé si ani neuvědomují, co vše lze za zpracování podléhající zákonu o ochraně osobních údajů považovat a tím pádem nemohou uplatnit svá práva. Právě zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců jednak jako plnění zákonem mu uložených povinností, nicméně také ze svého vlastního rozhodnutí zejména za účelem ochrany svých (majetkových) práv. S rozvíjenými technologickými možnostmi, jež má zaměstnavatel k dispozici, může jejich použitím docházet k zásahům do osobnostních práv zaměstnance. Tím naproti sobě stojí dvě základní lidská práva a je zapotřebí mezi nimi najít přiměřenou hranici. Vedle toho je patřičné a adekvátní zajištění ochrany osobních údajů jedním z aspektů právního demokratického státu a je vyžadováno nadnárodními organizacemi.

Tato práce bude rozdělena na obecnou a zvláštní část a celkově do sedmi kapitol. První bude věnována právním pramenům ochrany osobních údajů v České republice, jež bude dále rozčleněna na ústavněprávní a zákonnou rovinu. Ochrana soukromí potažmo osobních údajů je základním lidským právem a tudíž ústavně chráněným a zaručeným. Právní úprava v ústavním pořádku představuje základ, ze kterého vychází zákonné právní předpisy, v mé práci se zaměřím na občanský zákoník, zákoník práce a především na zákon o ochraně osobních údajů. Jelikož se ochrana osobních údajů začala pozvolna vyvíjet na mezinárodní úrovni již po 2. světové válce, bude tématem druhé kapitoly právní úprava na mezinárodní a unijní úrovni. V České republice zaznamenáváme vývoj tohoto právního oboru až po roce 1989, nadto ochrana osobních údajů jakožto důležitá součást ochrany soukromí byla významně posílena až vznikem Úřadu pro ochranu osobních údajů, kterým se budu krátce zabývat v kapitole třetí.

Následující tři kapitoly budou patřit vymezení základních pojmů se zaměřením na případné nejasnosti. Cílem této části bude představit problematiku ochrany osobních údajů v obecné rovině s úmyslem vysvětlit nastavený právní rámec. Nicméně u jednotlivých pojmů nebudu zacházet do úplných detailů, neboť by rozsáhlá analýza některých z nich vydala na samostatnou práci, naopak se budu snažit postihnout nejdůležitější aspekty a v určitých případech pojmy hodlám demonstrovat na příkladech z pracovněprávních vztahů.

Poslední sedmá kapitola bude částí speciální, v níž si kladu za cíl jak velmi obecně postihnout možné spektrum případů zpracování osobních údajů v pracovněprávní praxi, tak konkrétně přiblížit čtenáři tři vybrané problematické příklady. Zaměřím se na zodpovězení otázky oprávněnosti vyžadování určitých informací před vznikem pracovního poměru po uchazeči a na tomu odpovídající právní úpravu. Druhým tématem bude právní úprava sledování zaměstnance zejména jeho pohybu na internetu, kdy zmíním problematiku práce z domova v souvislosti s ochranou osobních údajů. Závěr bude patřit pracovnímu posudku vypracovanému zaměstnavatelem po skončení pracovního poměru, primárně se budu věnovat otázce přípustnosti jeho obsahu, době, v jaké je možné o něj požádat a dále možnosti domáhat se u soudu uložení povinnosti jej přiměřeně upravit.

Pro zjednodušení považuji ve své práci za základní pracovněprávní vztah pouze pracovní poměr, nicméně uvedené informace je zapotřebí přiměřeným způsobem vztáhnout rovněž na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy založené dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce. Na druhou stranu pod pracovněprávní vztahy extenzivním výkladem zahrnuji i právní vztahy vzniklé před nimi, respektive jednání směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu.

1. Právní úprava ochrany osobních údajů v České republice

1.1 Ústavněprávní rovina

Ochrana osobních údajů, která je předmětem mé práce, je neodmyslitelně spjata s ochranou soukromí patřící mezi ústavně a mezinárodně zaručené právo. Nedílnou součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod¹, jejíž článek 7 odst. 1 nám říká, že nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena a omezena smí být jen v případech stanovených zákonem. Právo na soukromí lze chápat jako soubor dílčích práv, mezi které patří zejména právo na soukromý a rodinný život, právo na ochranu jména, příjmení, lidské důstojnosti, osobní cti a dobré pověsti, jež jsou zaručeny v článku 10 Listiny. Pod soukromí lze však zařadit též práva upravená v následujících člancích, a to především právo na ochranu domovní svobody resp. právo na nedotknutelnost obydlí a právo na ochranu listovního tajemství. Soubor těchto práv zahrnutých pod právo na soukromí není konečný a stále se vyvíjí.

Konkrétní definici pojmu soukromí v českém právu nenajdeme, ale při vymezení jeho obsahu lze vycházet z judikatury soudů obecných, Ústavního soudu i Evropského soudu pro lidská práva. Z rozhodovací praxe zmíněných soudů² vyplývá, že soukromí nelze omezit pouze na místa, kde člověk bydlí či spí, ale je třeba do něj zahrnout také intimní prostor člověka, a dále místa, kde se obvykle zdržuje nebo kde se očekává určitá míra diskrétnosti. Soukromí lze v jistém smyslu vnímat rovněž jako prostorově a časově ohraničené prostředí, kde člověk smí bez jakéhokoli strachu přestat hrát své sociální role, případně svou roli dle vlastní libosti změnit. Jeho míra je pak určena souvztažností osoby a konkrétního místa, resp. vztahem osoby k tomuto místu a časovou určeností.³

Stručný popis pojmu soukromí můžeme najít ve stanovisku č. 6/2009 Úřadu pro ochranu osobních údajů. Úřad popsal soukromí jako osobní, intimní sféru člověka

¹ Listina základních práv a svobod, vyhlášena usnesením předsednictva ČNR č 2/1993 Sb., ve znění pozdějších ústavních předpisů.

² Příkladem je rozhodnutí Městského soudu v Brně sp. zn. 7 Ca 204/2005 odkazující na judikaturu ESLP, kde je řečeno že: „*I prostory mimo obydlí se považují za soukromé prostory*“

³ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 59. ISBN 978-80-7478-139-1

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 také právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi. Z uvedeného vyplývá, že při ochraně soukromí je nutné brát v potaz nejen člověka samotného a prostory v jeho okolí, ale také vztahy s jinými osobami.

Právo na soukromí, stejně jako některá další ústavně zaručená práva a svobody, se může dostat do konfliktu s jiným ústavně chráněným právem. V této souvislosti nalezneme konkrétní rozpor například v článku 10 odst. 3 Listiny, ve kterém je zaručeno, že každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě, naproti tomu odstavec 2 článku 17 Listiny mimo jiné stanovuje, že každý má právo svobodně vyhledávat, přijímat a rozšiřovat ideje a informace bez ohledu na hranice státu.

V případě kolize dvou základních práv a svobod je třeba přistoupit k jejich poměrování pomocí testu proporcionality. Na základě kterého je zapotřebí dojít k závěru, které základní právo či svoboda bude zvýhodněno na úkor druhého. Pravidla takového testu, jež najdeme v nálezů Ústavního soudu Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. října 1994, se dají rozdělit do dvou částí. První z nich je vzájemné poměrování základních práv a svobod, které se dostaly do rozporu, a druhou je šetření podstaty a smyslu toho práva, jež bude použitím vybraného opatření následně omezováno. První část stojí na několika kritériích, která je nutno posoudit. Jedná se o kritérium vhodnosti, jímž se zjišťuje, zda použitím určitého prostředku omezujícího jiné základní právo či svobodu opravdu dosáhneme sledovaného cíle. Další je kritérium potřebnosti, kde se zvažují rovněž jiné možné instituty, které by se daly použít namísto vybraného základního práva omezujícího opatření. Posledním kritériem je komparace závažnosti proti sobě stojících základních práv, u níž je potřeba zvážit empirické, systémové, kontextové a hodnotové argumenty.

V našem kolizním případě by se dalo jednoduše říct, že právo na informace je právem politickým, jehož garanci najdeme v oddíle druhém v Hlavě II. Listiny a tudíž smí být omezeno ve prospěch základního lidského práva zaručeného již v oddíle

prvním. Jelikož jsou ale všechna základní práva upravena v jednom právním předpise a disponují formálně vzato stejnou právní silou, nemůžeme postup takto zjednodušit.⁴ Avšak v případě práva na informace a jejich šíření by se právo na soukromí dalo subsumovat pod práva druhých osob podle článku 17 odst. 4, na základě kterého je možné takové šíření omezit. V otázkách pracovních bude ale docházet převážně ke kolizi práva na soukromí resp. na ochranu osobních údajů zaměstnance s právem na ochranu majetku zaměstnavatele. V těchto případech nám žádný právní předpis nestanovuje, které právo má přednost, z čehož lze vyvodit zákonodárcovu vůli přenechat provedení testu přiměřenosti na správci osobních údajů. Ten musí sám posoudit, které právo upřednostní.

Velmi důležitým článkem Listiny, který chrání právě soukromí a osobní údaje a rozvíjí obecnou úpravu nedotknutelnosti osoby a jejího soukromí stanovenou v článku 7 odst. 1 Listiny, je již výše zmíněný článek 10, jehož tři odstavce stanoví, že každý má právo:

- (1) aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno;
- (2) na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života;
- (3) na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Subjektem ochrany podle tohoto článku je „každý“, to znamená ve smyslu článku 1 Listiny člověk jako fyzická osoba. I přestože by se ochrana některých práv dala aplikovat i na osoby právnické (ochrana dobré pověsti, jména – obchodní firmy), tyto nejsou článkem 10 chráněny, nýbrž požívají ochrany vyplývající ze zákonů speciálních. Člověk je chráněn vždy nezávisle na jeho věku či duševním zdraví, a tedy i na tom, zda je či není způsobilý k právnímu jednání, tím pádem bude subjektem nepochybně rovněž nasciturus.⁵

⁴ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: WoltersKluwer ČR, 2013, s. 74. ISBN 978-80-7478-139-1

⁵ Pavlíček, V.: *Ústava a ústavní řád České republiky, komentář*. 2 díl, 2. vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2002, s. 109.

O prvních dvou odstavcích článku 10 jsem se zmiňovala v souvislosti s výčtem dílčích práv tvořících právo na soukromí, kam se taktéž řadí článek 12 a jeho ústavněprávní garance nedotknutelnosti obydlí a dále se soukromím úzce související nedotknutelnost listovního tajemství upravená v článku 13. Ústavně chráněna nejsou pouze listovní tajemství, ale také tajemství jiných písemností a záznamů, ať už si je osoba uchovává v soukromí nebo jsou přepravována poštou či jiným způsobem. Tento článek díky své obecné formulaci dopadá rovněž na moderní způsoby přenosu dat, jež jsou výsledkem stále se rozvíjejících technologií. Ochrana se vztahuje taktéž na zprávy podávané telefonem nebo jiným obdobným zařízením, pod které můžeme zařadit různé typy aplikací pro konverzace, zasílání hlasových zpráv, zasílání zpráv prostřednictvím elektronické pošty apod.

S ochranou osobních údajů je nejbližší spjatý odstavec 3 článku 10 Listiny, který vyjadřuje specifickou ochranu soukromí. Listina mluví o neoprávněném shromažďování, zveřejňování nebo jiném zneužívání údajů, ale je třeba pod tyto pojmy zahrnout i samotné neoprávněné získání informace. Z čehož vyplývá, že člověk má právo utajovat informace o sobě samém a bránit se proti zásahům do takového práva. To platí, jen pokud tento člověk neudělí souhlas či informaci nezveřejní nebo nedovoluje-li zákon získání informace i bez souhlasu.⁶

1.2 Zákonná rovina

Ze jmenovaných článků Listiny vyplývají ustanovení mnoha zákonných právních předpisů, z nichž mezi nejdůležitější patří zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který obecně provádí institut ochrany osobnosti garantovaný v článku 10 Listiny, dále zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, který vychází zejména z již citovaného článku 10 odst. 3, a v neposlední řadě také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je speciálním právním předpisem a v oblasti zpracování osobních údajů stanovuje na jedné straně některá další práva zaměstnanců jakožto subjektů údajů a na druhé určité povinnosti a oprávnění zaměstnavatele. Další ustanovení dotýkající se ochrany soukromí a osobních údajů

⁶ *Tamtéž*, s. 114-5.

nalezneme napříč jednotlivými právními předpisy. Jedním z těchto speciálních právních předpisů je zákon o zaměstnanosti, který se vztahuje na případy podle tohoto zákona. Nalezneme v něm například definici identifikačních údajů, výčet informací, které nesmí být zaměstnavatelem vyžadovány v souvislosti s výběrem zaměstnanců, dále také nakládání s osobními údaji, obsah evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání, povinnosti při skončení jejich vedení v evidenci, úpravu evidence osob se zdravotním postižením apod. V oblasti sociálního zabezpečení a daní nám z jednotlivých zákonů vyplývají určité povinnosti, které se dotýkají právě osobních údajů. Mezi takové zákony především patří zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, zákon č. 187/2006 o nemocenském pojištění a zákon České národní rady č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

Občanský zákoník

Již v úvodních ustanoveních tohoto obecného právního předpisu se dozvídáme, že jednou ze zásad, na které spočívá celé soukromé právo, je právo na ochranu života, zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí každého.⁷ Osobnostní práva člověka a jejich ochrana jsou následně rozvinuta v Hlavě II. Oddílu 6 v § 81 a následujících občanského zákoníku. Osobnostní práva spadají jako základní přirozená práva pod ústavní ochranu, přičemž hmotněprávní podmínky pro jejich výkon a ochranu jsou svěřeny občanskému zákoníku jako právní normě obyčejného práva, jak ostatně vyplývá z účelu občanského zákoníku jako obecného pramene soukromého práva.⁸

Práva spadající pod ochranu osobnosti jsou v občanském zákoníku vymezena, na rozdíl od chráněných práv vypočtených v Listině, demonstrativně. Zahrnují zejména dílčí hodnoty osobnosti člověka zmíněné již v § 3 odst. 2 OZ a dále také právo žít v příznivém životním prostředí, vážnost člověka a jeho projevy osobní povahy. Vážnost je úzce spjata se ctí člověka a hranice mezi nimi není ve většině případů úplně zřetelná. Rozdíl lze spatřovat v tom, že čest vyjadřuje spíše vlastní vnitřní náhled člověka na ocenění sebe sama a jeho postoj k vlastním základním životním hodnotám

⁷ § 3 odst. 2 OZ

⁸ LAVICKÝ, Petr a Jakub HANDRLICA, *Občanský zákoník I.: komentář*. 1. Vydání, V Praze: C.H. Beck, 2013-, s. 392. ISBN 978-80-7400-529-9.

a představám. Naopak pojem vážnosti je spíše spjat s uznáním člověka v okolí, s jeho postavením ve společnosti a prokazováním úcty ze strany ostatních a významově je prakticky totožný s termínem dobrá pověst, resp. dobré jméno člověka. Na rozdíl od cti a vážnosti, nedůstojné jednání vůči osobě se nemusí dít na veřejnosti a nemusí mít veřejné dopady.⁹

Nepatrně zarážející se může zdát zařazení práva na příznivé životní prostředí mezi ostatní vyjmenovaná práva na ochranu osobnosti v § 81 OZ. Jedná se totiž o vnější prostředí, ve kterém člověk žije, které není součástí osobnosti člověka. Avšak životní prostředí má pro člověka význam v tom smyslu, že může být běžně prostředkem zásahu do integrity člověka, popř. do jiných stránek jeho osobnosti. Pod pojem ochrana zdraví člověka lze zahrnout právě i ochranu přirozeného práva na život ve zdravotně příznivém životním prostředí.¹⁰

Podrobnější úpravu najdeme u ochrany podoby a soukromí v ustanoveních § 84 až § 90 OZ, jež nám mimo jiné říkají, že zachycení podoby člověka s následnou možností určit jeho totožnost je dovoleno pouze s jeho souhlasem a dále též stanovují podmínky rozšiřování podoby. Na svolení člověka je rovněž vázáno případné narušení jeho soukromých prostor a sledování jeho soukromého života. Souhlas je vyžadován už u samotného pořizování zvukových či obrazových záznamů o soukromém životě člověka a tím spíše u využívání těchto záznamů třetí osobou nebo jejich šíření. Stejná ochrana je stanovena taktéž pro soukromé písemnosti osobní povahy.

V občanském zákoníku najdeme úpravu soukromoprávních prostředků právní ochrany osobnosti, a to jednak právo domáhat se, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek podle § 82 OZ, ale také institut náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Následkem porušení ochrany soukromí bude spíše vznik nemajetkové újmy a tedy oprávnění k poskytnutí přiměřeného zadostiučinění

⁹ *Tamtéž*, s. 413, 422-423

¹⁰ *Tamtéž*, s. 445 a 548

prostřednictvím satisfakční žaloby nebo vyrovnání penězi, kdy se jedná o tzv. materiální satisfakci.¹¹

Zákon o ochraně osobních údajů

Tento zákon s účinností od 1. června 2000, s výjimkou ustanovení § 16, 17 a 35, která nabyla účinnosti až 1. prosince 2000, nahradil předchozí, velmi kusý, zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech. Práva a povinnosti v něm stanovené byly formulovány stručně a neodpovídaly právní úpravě vyžadované právem mezinárodním a unijním. Situace se obrátila k lepšímu díky uskutečňování soustavných opatření Českou republikou ke vstupu do EU, která nedostatečnou úpravu v této oblasti kritizovala. V zájmu dosažení kompatibility vláda vypracovala návrh zákona, který vychází z Listiny, Úmluvy 108, ale především ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů.¹²

V úvodním ustanovení § 1 OchOsÚ je stanoven předmět úpravy prostřednictvím vymezení cíle, jímž je naplnění práva každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí, a prostředků, jimiž má být dosaženo vytyčeného cíle. Těmito prostředky je úprava práv a povinností při zpracování osobních údajů, avšak také stanovení podmínek, za nichž se uskutečňuje předání osobních údajů do jiných států.¹³ Vedle výše zmíněné úpravy zákon o ochraně osobních údajů dále vymezuje zřízení, postavení, působnost, organizaci a činnosti Úřadu, ale také obsahuje ustanovení týkající se předsedy Úřadu a jeho inspektorů. Obsahem je rovněž úprava správních deliktů a následných sankcí, jejichž skutkové podstaty zpravidla navazují na povinnosti stanovené v zákoně o ochraně osobních údajů.

¹¹ Srov. ZUKLÍNOVÁ, M. in DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA, Michaela ZUKLÍNOVÁ, et al. *Občanské právo hmotné*. Praha: Wolters Kluwer, 2013-, s. 260. ISBN 978-80-7478-326-5.

¹² MATES, Pavel. *Ochrana osobních údajů*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2002, s. 41. ISBN 80-246-0469-8.

¹³ KUČEROVÁ, A. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1. ISBN 978-80-7179-226-0.

Vedle přestupků fyzických osob a jiných správních deliktů právnických osob či fyzických osob podnikajících v zákoně o ochraně osobních údajů je ochrana osobních údajů poskytována též prostřednictvím § 180 odst. 1 zákona č. 40/2009, trestní zákoník. Ten jako neoprávněné nakládání s osobními údaji postihuje chování každého, kdo, byť i z nedbalosti, neoprávněně zveřejní, sdělí, zpřístupní, jinak zpracovává nebo si přisvojí osobní údaje, které byly o jiném shromážděny v souvislosti s výkonem veřejné moci, a způsobí tím vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají. Takové osobě hrozí trest odnětí svobody až na tři léta nebo zákaz činnosti.¹⁴

Z hlediska pozitivního vymezení osobní a věcné působnosti se zákon o ochraně osobních údajů vztahuje na veškeré zpracování osobních údajů, bez ohledu na jeho prostředky a bez ohledu na to, zda je prováděno státními orgány, orgány územní samosprávy, jinými orgány veřejné moci, či fyzickými anebo právnickými osobami. V pracovněprávním vztahu má stát postavení právnické osoby.¹⁵ Jinými slovy pro aplikaci tohoto zákona, tedy pro posouzení legitimacy a legality prováděného zpracování z hlediska pravidel v zákoně o ochraně osobních údajů stanovených, není rozhodný způsob a prostředky, kterými je zpracování prováděno. Zákon o ochraně osobních údajů dopadá na automatizované zpracování, kdy jsou použity prostředky výpočetní techniky, případně jiné technické prostředky (kamera, videorekordér, magnetofon apod.), i na zpracování prováděné jinými prostředky, za které lze naopak považovat zejména zpracování prováděné manuálně, tedy pomocí ručního třídění, ukládání např. prostřednictvím registratury nebo kartotéky. V dnešní době je zřejmé, že převládá automatizované zpracování pro svou efektivnost a rychlost, nicméně tohle inovativnější zpracování přináší i větší rizika zneužití osobních údajů, a proto je nutné volit vhodné prostředky k jejich zabezpečení.¹⁶

V zákoně o ochraně osobních údajů najdeme i vymezení negativní, tedy na jaké zpracování se neaplikuje. Půjde o nahodilé shromažďování osobních údajů, které nejsou

¹⁴ *Tamtéž*, s. 2.

¹⁵ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 189. ISBN 978-80-7478-139-1.

¹⁶ Srov. KUČEROVÁ, A. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 15-17. ISBN 978-80-7179-226-0.

dále zpracovány a o zpracování pro osobní potřebu fyzickou osobou. V případě nahodilého shromažďování se nám může zdát úprava nadbytečná vzhledem k definici shromažďování jako systematického postupu, proto by lépe odpovídal pojem shromáždění, který navozuje pocit jednorázovosti, a právě v tomto smyslu je třeba uvedené ustanovení chápat. Jedná se zejména o situace, kdy správce pasivně, bez jakékoliv vlastní aktivity, na základě náhody, obdrží osobní údaje.

V pracovním prostředí může být příkladem situace, ve které zaměstnavatel prochází pracovní e-maily zaměstnanců za účelem identifikace a archivace know-how nacházejícího se v e-mailech se záměrem chránit svůj majetek podle § 5 odst. 2 písm. e) OchOsÚ. V těchto e-mailech jsou ovšem víceméně náhodně obsaženy i osobní údaje třetích stran, jež by se právě považovaly za nahodile shromažďované, a uplatnila by se výjimka z působnosti zákona o ochraně osobních údajů dle jeho § 3 odst. 4. Uchovávali by zaměstnavatel nadále tyto údaje, bylo by vhodné shromážděné osobní údaje anonymizovat.¹⁷

U druhé výše zmíněné výjimky z působnosti zákona o ochraně osobních údajů musí být kumulativně splněny dvě podmínky. Zaprvé se musí jednat o zpracování pro osobní potřebu a zadruhé musí jít o fyzickou osobu, ne právnickou. Takové zpracování by mohla činit i osoba fyzická podnikající, ale nesměla by užívat osobní údaje v souvislosti se svým podnikáním. Definici osobní potřeby v českém právním řádu nenajdeme, chápeme ji však širěji jako potřebu soukromou a s odkazem na judikaturu Ústavního soudu lze do soukromí zahrnout i sféru rodinného života. Z toho vyplývá, že se jedná nejen o potřebu fyzické osoby samotné, ale i jejích blízkých, členů rodiny a osobních přátel. Typicky uváděným zpracování pro osobní potřebu je vedení si adresáře nebo ukládání kontaktů do mobilního telefonu.

Na druhou stranu o zpracování pro osobní potřebu se nejedná, pokud někdo zpracovává osobní údaje pro účely vydírání, získá je krádeží či jiným neoprávněným způsobem anebo tyto osobní údaje zveřejní. Je žádoucí, aby bylo i přes nepoužití zákona o ochraně osobních údajů z uvedených důvodů s osobními údaji zacházeno

¹⁷ KUČEROVÁ, Alena a František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Vyd. 1. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2013, s. 49. ISBN 978-80-7273-173-2.

opatrně a nebylo zasahováno do soukromí subjektu údajů, například nevhodně zvolenou likvidací. Likvidace by v takovém případě nebyla považována za zpracování ve smyslu ustanovení § 4 písm. e) OchOsÚ.¹⁸

Vedle působnosti věcné a personální je v § 3 OchOsÚ taktéž vymezena působnost místní, kdy se zákon o ochraně osobních údajů může použít na základě mezinárodní smlouvy i na správce, který není usazen v České republice. Odstavec 5 tohoto ustanovení nám dále stanovuje povinnost správce usazeného mimo území EU, který provádí zpracování na území České republiky a nejedná se pouze o předání osobních údajů přes území EU, zmocnit postupem podle § 6 OchOsÚ na území České republiky zpracovatele.

Poslední odstavce týkající se působnosti zákona o ochraně osobních údajů obsahuje taxativní výčet výjimek z některých základních povinností správce. Jedná se o situace sledujících veřejný zájem, jako příklad lze uvést zajištění bezpečnosti a obrany České republiky nebo zajištění významného hospodářského zájmu České republiky nebo EU.

Jelikož se podrobně věnuji jednotlivým ustanovením zákona o ochraně osobních údajů v následujících částech mé práce, nebudu je v rámci této kapitoly o zákonné právní úpravě dále rozebírat.

Zákoník práce

Zákoník práce, jenž je účinný od 1. ledna 2007, poskytuje lepší právní úpravu ochrany osobních údajů a soukromí zaměstnanců, než tomu bylo za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. V původním zákoníku bychom v této oblasti ochrany našli de facto pouze tři ustanovení. První z nich se zabývalo porušením důstojnosti a vážnosti zaměstnance na pracovišti a možnosti nápravy, druhé vyžadovalo předchozí souhlas zaměstnance v případě, že by se kontrola zaměstnavatele odborovými orgány týkala osobních údajů zaměstnance, jež jsou předmětem ochrany osobnosti. Poslední

¹⁸ Srov. FOLDOVÁ, V. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 19-24. ISBN 978-80-7179-226-0.

ustanovení pojednávalo o vydání potvrzení o zaměstnání a jiných písemností týkajících se osobních údajů zaměstnance při skončení pracovního poměru.¹⁹

Současná úprava zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku stojí na principu subsidiarity na rozdíl od dříve používaného principu delegace. Princip delegace spočíval v tom, že se občanský zákoník mohl v pracovněprávních vztazích použít jen tehdy, odkázal-li na něj zákoník práce přímo ve svém ustanovení. Takto nastavený postup zakládal určitou právní nejistotu a byl nepraktický. Proto Ústavní soud ve svém nálezu Pl. ÚS 83/06 na návrh skupiny poslanců ustanovení § 4 ZP v původním znění zrušil s odůvodněním, že neodpovídá principům právního státu. Princip subsidiarity má mnohem lepší předpoklady pokrýt veškeré situace, které by mohly v pracovněprávních vztazích nastat. Subsidiarita je založena na právním principu „*lex specialis derogat legi generali*“, ze které vyplývá, že máme-li stanovenou úpravu ve zvláštním právním předpise, v našem případě zákoníku práce, použijeme tuto úpravu. Obecnou úpravu v občanském zákoníku, ale také v zákoně o ochraně osobních údajů použijeme, jen není-li vzniklá situace řešena ve zvláštním zákoně.

Zaměstnavatel má v zákoníku práce stanoveny některé povinnosti týkající se osobních údajů. Jelikož mu tyto povinnosti vyplývají přímo ze zákona, nepodléhá zpracování osobních údajů oznamovací povinnosti vůči Úřadu. Mezi takové zpracování patří zejména vedení evidence pracovní doby podle § 96 ZP nebo kniha úrazů a evidence nemocí z povolání podle § 105 odst. 2 a 6 ZP. Obligatorní zpracování osobních údajů zaměstnanců vyplývá i z jiných právních předpisů zejména na úseku sociálního zabezpečení a v oblasti daňové. Jedná se o oblast méně komplikovanou, neboť nám ze zákona vyplývá účel zpracování, ve většině případů i rozsah údajů a délka jejich uchování. V ZP nalezneme také situace, kdy zaměstnavatel není sice povinen zpracovávat osobní údaje zaměstnance, ale je k tomu oprávněn. Jedná se o případ vedení osobního spisu zaměstnance v § 312 ZP. Ustanovení nám říká, že spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. V tomto případě rovněž není nutné zpracování oznamovat na Úřadu. Na rozdíl od výše zmíněných je fakultativní nepředdefinované zpracování

¹⁹ § 7 odst. 4 a 5, § 22 odst. 1, § 60 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

osobních údajů zaměstnanců, zejména provozování kamerového systému se záznamem v rámci provozovny zaměstnavatele, až na výjimky předvídané zákonem, nutno oznámit.²⁰

Speciální úpravu ochrany soukromí resp. osobních údajů v pracovněprávních vztazích nenajdeme především v § 316 ZP, jež tvoří celou Hlavu VIII. v Části třinácté ZP s názvem „*Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance*“. Leč ustanovení dotýkající se této oblasti nalezneme i v dalších částech zákoníku práce.

S povinností zaměstnanců stanovenou v § 301 písm. b) ZP „*využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací*“ a s povinností v písm. d) „*řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“, je spojen zákaz zaměstnanců užívat bez souhlasu zaměstnavatele pro svou osobní potřebu jeho výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení stanovený v § 316 odst. 1 ZP. Dodržování tohoto zákazu smí zaměstnavatel přiměřeným způsobem kontrolovat. Otázka přiměřenosti je přenechána k vlastnímu uvážení soudům podle okolností každého jednotlivého případu, kdy soud má zejména přihlídnout k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod. V případě, že cílem kontroly není zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem, ale zjištění, zda zaměstnanec respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele, pak se nejedná o skryté sledování ve smyslu § 316 odst. 2 ZP a není vyžadováno informování zaměstnance o takové kontrole podle odst. 3.²¹ Sledování zaměstnanců je věnována podkapitola 7.2.1 s názvem monitoring zaměstnanců se zaměřením na sledování využívání internetu.

²⁰ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 174-175. ISBN 978-80-7478-139-1.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn., 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. července 2012

2. Mezinárodní a unijní právní úprava ochrany osobních údajů

V rámci této kapitoly bych chtěla nastínit platformu nadnárodní právní úpravy v oblasti ochrany soukromí a osobních údajů uvedením nejdůležitějších mezinárodních dokumentů. Zákon o ochraně osobních údajů odkazuje ve svém ustanovení § 1 na právo Evropské unie a na mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána. K vázanosti mezinárodními smlouvami nám článek 10 Ústavy říká, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament ČR a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. V druhé větě článku 10 Ústavy je stanovena aplikační přednost těchto mezinárodních smluv před zákonem. V režii Organizace spojených národů vznikaly mezinárodní akty s celosvětovou působností. Avšak mezinárodní dokumenty, jež se staly podkladem pro ochranu soukromí a osobních údajů, vznikaly taktéž na regionální úrovni, a to zejména na poli Rady Evropy a Evropské Unie. Též Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj je činná v oblasti ochrany osobních údajů. V roce 1980 vydala Pravidla ochrany soukromí a přeshraničních toků osobních údajů, jež mají povahu doporučení. Dokument definuje základní pojmy a principy, ukládá mechanismy národní a mezinárodní aplikace uvedených zásad a stanovuje další doporučené přístupy.²²

2.1 Organizace spojených národů

Za základní dokument, od něž se odvíjí současný koncept lidských práv a základních svobod, včetně práva na soukromí a ochranu osobních údajů, lze považovat Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948.²³ Vzhledem k roku vzniku je nutné podotknout, že Deklarace nemůže reflektovat technologie, které se v následujících letech čím dál více rozvíjely a tím více ohrožovaly soukromí osob. Tuto nepřilíh rozsáhlou Deklaraci je zapotřebí chápat jako základní rámec pro úpravu

²² NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 10. ISBN 978-80-7478-665-5.

²³ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 82. ISBN 978-80-7478-139-1.

ochrany soukromí, jež je významná zejména pro tvorbu práva, jeho aplikaci a interpretaci.

V kontextu zkoumané materie je relevantní článek 3, který říká, že každý má právo na život, svobodu a osobní bezpečnost. Svobodu v souvislosti s konceptem ochrany lidské důstojnosti je zapotřebí vzhledem k současné společenské situaci číst i jako právo žít svůj soukromý a rodinný život bez zásahů druhých.²⁴ Zvláštní pozornost si ve vztahu k problematice ochrany soukromí osob zaslouží článek 12, jenž stanoví, že nikomu nesmí být zasahováno do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence a nikdo nesmí být vystaven útokům na svou čest a pověst. Zároveň je garantováno právo každého na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům. V souvislosti s pracovněprávními vztahy je pro zaměstnavatele důležitý článek 17 Deklarace garantující právo na majetek a naopak pro zaměstnance je významné právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky v článku 23.

Deklarace není mezinárodní smlouvou, resp. není závazným dokumentem, nicméně se stala východiskem pro mezinárodně závazné pakty o lidských právech z roku 1966. Prvním z nich je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, který taktéž klade důraz na lidskou důstojnost a garantuje právo na svobodu a osobní bezpečnost. Dokonce úprava ochrany soukromí v článku 17 obsahuje stejnou formulaci jako zmiňovaný článek 12 Deklarace. Druhým je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který zaručuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. V obou jmenovaných paktech najdeme antidiskriminační ustanovení, které ukládá smluvním stranám povinnost zajistit práva formulovaná v paktech všem jednotlivcům bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.

V závěru tohoto bodu bych ráda zmínila činnost Mezinárodní organizace práce, jejímž zakládajícím členem byla v roce 1919 i Československá republika. Tato odborná organizace v systému OSN má za cíl zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení.

²⁴ *Tamtéž*, s. 84.

Vedle významných mezinárodních úmluv jsou touto organizací přijímány také doporučení, rezoluce a jiné akty. Ve vztahu k rozebírané problematice je nejkonkrétnějším aktem nezávazný Kodex ochrany osobních údajů zaměstnanců (Kodex).²⁵

2.2 Rada Evropy

Bezesporu nejdůležitějším mezinárodním dokumentem Rady Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, v rámci níž byl zřízen Evropský soud pro lidská práva. Primárním úkolem ESLP je projednávat případná porušení práv a svobod přiznaných Úmluvou a jejími protokoly.²⁶ ESLP přijímá stížnosti od fyzických osob, nevládních organizací nebo skupin osob považujících se za poškozené, ale také od států, které jsou smluvní stranou. Ze sporů vzniklých v oblasti ochrany soukromí existuje několik významných rozhodnutí. Příkladem je rozsudek ve věci Niemietz vs. Německo z roku 1992, stížnost č. 13710/88, kde soud konstatoval, že není nutné se pokoušet o vyčerpávající definici pojmu soukromý život, přičemž by bylo příliš restriktivní omezovat tento pojem na "vnitřní kruh", v jehož rámci může jednotlivec žít svůj vlastní osobní život podle libosti, a zcela z něho vyloučit svět vnější. Respekt k soukromému životu musí rovněž zahrnovat jistý stupeň práva ustavovat a rozvíjet sociální vztahy s ostatními lidskými bytostmi. Z toho vyplývá, že z pojmu soukromý život nemohou být vyloučeny profesní nebo obchodní aktivity - tedy ty činnosti, které mají v lidských životech zásadní význam pro rozvíjení vztahů s okolním světem.²⁷ V podobném duchu se k právu zaměstnance na soukromí na pracovišti vyjadřuje ESLP v rozhodnutí Klass a ostatní v. Německo, stížnost 5029/71 nebo Malone v. UK, stížnost č. 8691/79.

Jde-li o obsah Úmluvy ve vztahu k ochraně osobních údajů, najdeme v ní vesměs obdobná ustanovení jako ve výše jmenovaných dokumentech Organizace spojených národů. Relevantní ustanovení chrání zejména soukromí, rodinu, obydlí,

²⁵ *Tamtéž*, s. 93-94.

²⁶ K Úmluvě bylo postupně přijímáno 14 dodatkových protokolů, které novelizovaly její články a rozšířily katalog lidských práv a základních svobod.

²⁷ NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 12. ISBN 978-80-7478-665-5.

korespondenci, majetek a zakazují jakoukoliv diskriminaci. Nicméně jisté rozdíly najdeme v článku 8 Úmluvy upravujícím právo na respektování soukromého a rodinného života. Na rozdíl od Deklarace a Mezinárodního paktu o občanských a politických právech není Úmluvou explicitně chráněna čest a pověst, avšak na druhou stranu v Úmluvě najdeme výčet možných omezení tohoto práva ze strany státních orgánů. Jsou to případy, kdy je restrikce nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní a veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví či morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Z pozice zaměstnavatele je důležitý článek 1 dodatkového protokolu č. 1 o pokojném užívání majetku.

Mezi další významné dokumenty přijaté Radou Evropy patří v oblasti sociálních práv Evropská sociální charta z roku 1961 a Evropský zákoník sociálního zabezpečení z roku 1964. Nicméně stěžejním a prvním uceleným mezinárodním dokumentem v oblasti ochrany osobních údajů je Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat ze dne 28. ledna 1981. Přijetí Úmluvy 108 předcházely dvě rezoluce přímo upravující ochranu osobních údajů, jež stanovují v této oblasti principy. Jedná se o Rezoluci (73) 22, která stanovila zásady ochrany dat v soukromém odvětví a Rezoluci (74) 29 stanovující obdobné zásady pro odvětví veřejné. Úmluva 108 mající charakter mezinárodní smlouvy podle článku 10 Ústavy je pro ČR závazná, ovšem zákon o ochraně osobních údajů ji ve své úpravě nejenže zcela pokrývá, ba dokonce poskytuje subjektům údajů větší garance, tudíž nebude třeba Úmluvu 108 přímo aplikovat.²⁸

Ve své preambuli Úmluva 108 vyzdvihuje nutnost ochrany práva na soukromý život v souvislosti s čím dál častějším přechodem automatizovaně zpracovávaných osobních údajů přes hranice, avšak zároveň potvrzuje právo na svobodu informací. Jak vyplývá z názvu Úmluvy 108, předmět její úpravy je zaměřen na automatizované zpracování osobních údajů, nicméně v článku 3 odst. 2 písm. c) Úmluvy 108 je dána možnost státům sdělit prohlášením, že uplatní tuto Úmluvu rovněž na neautomatizované

²⁸ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 100-101. ISBN 978-80-7478-139-1.

zpracované osobní údaje. Toto prohlášení bylo učiněno Českou republikou dne 24. září 2003 a vstoupilo v platnost dne 25. prosince 2003.

Některé stěžejní pojmy pro tuto úpravu jako osobní údaje, automatizovaný soubor dat, automatizované zpracování a správce souboru údajů definuje článek 2. Úmluva 108 dále rozlišuje zvláštní skupiny údajů, které je možné automatizovaně zpracovat pouze za předpokladu, že vnitrostátní právní řád stanoví vhodné záruky. Jde o osobní údaje prozrazující rasový původ, politické názory, náboženské nebo jiné přesvědčení, jakož i osobní údaje týkající se zdraví, pohlavního života a odsouzení za trestný čin. Požadavky na kvalitu osobních údajů, jež jsou předmětem automatizovaného zpracování, jsou formulovány v článku 5 Úmluvy 108. Tento článek společně s články 7 a 8 udává hlavní principy, na kterých by mělo stát zpracování osobních údajů, a z toho vyplývající povinnosti pro správce a protilehlá oprávnění pro subjekty údajů.

Na závěr jen zmíním, že dne 8. listopadu 2001 byl ve Štrasburku otevřen k podpisu Dodatkový protokol č. 1 k Úmluvě č. 108, jenž vstoupil v platnost na základě svého článku 3 odstavce 3a dne 1. července 2004. Podle jeho článku 1 je každá smluvní strana povinna zřídit jeden nebo několik zcela nezávislých orgánů dozoru odpovědných za zajištění dodržování příslušných opatření vnitrostátního práva, kterými se uplatňují zásady stanovené jak v Protokolu, tak v Hlavě II. a III. Úmluvy 108.²⁹

2.3 Evropská unie

Byť je nejvýznamnějším dokumentem na poli EU z hlediska ochrany osobních údajů Směrnice 95/46/ES, zaměřím se nejdříve na Listinu základních práv EU též nazývanou Charta základních práv. I přestože její znění bylo vypracováno už v průběhu roku 2000, po dlouhou dobu byla pouze nezávazným katalogem základních lidských práv. Nicméně prostřednictvím Lisabonské smlouvy se tato právně nezávazná politická deklarace stala součástí primárního práva. Listina EU je složena z preambule, šesti kapitol nazvaných Důstojnost, Svobody, Rovnost, Solidarita, Občanská práva a Spravedlnost, a ze všeobecných ustanovení.

²⁹ *Tamtéž*, s. 107.

V prvním článku, jak vyplývá z názvu Hlavy I., najdeme ustanovení o nedotknutelnosti lidské důstojnosti, stěžejními jsou však až články 6-8 patřící do Hlavy II. mezi „Svobody“. Článek 6 upravuje právo každého na osobní bezpečnost a svobodu, která je konkretizována v následujícím ustanovení o ochraně soukromí. Tento článek garantuje nejen právo na respektování soukromého a rodinného života, ale také nedotknutelnost obydlí a listovního tajemství. Úprava těchto práv je standardní a najdeme ji již v dřívějších mezinárodních aktech jako je Deklarace OSN a Úmluva Rady Evropy. Na rozdíl od těchto dokumentů v Listině EU již existuje explicitní úprava ochrany osobních údajů. Tento posun zřejmě zapříčinil rozvoj moderních technologií a tím vznikající větší rizika zásahů do soukromí, která je nutné specifikovat.³⁰

Vedle garance práva každého na ochranu jeho osobních údajů, jsou v článku 8 stanoveny základní principy této ochrany, jež vycházejí z Úmluvy 108 a z výše zmíněné Směrnice 95/46/ES. Jedním z nich je zásada legality, kdy zpracování je možné jen k přesně stanoveným účelům, a to buď na základě souhlasu dotčené osoby, nebo jiného zákonem stanoveného důvodu. Dále je stanoven požadavek na korektní zpracování a zaručena základní oprávnění pro subjekty údajů jako je právo na přístup ke shromážděným údajům a právo na jejich případnou opravu. Nelze nezmínit, že Listina EU ve svém článku 8 rovněž požaduje, aby na dodržování stanovených pravidel dohlížel nezávislý orgán.

Východiskem pro Směrnici 95/46/ES je v primárním právu EU článek 16 Smlouvy o fungování EU, který říká, že: (odst. 1) *„Každý má právo na ochranu osobních údajů, které se jej týkají.“* (odst. 2) *„Evropský parlament a Rada přijmou řádným legislativním postupem pravidla o ochraně fyzických osob při zpracovávání osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a členskými státy, pokud vykonávají činnosti spadající do oblasti působnosti práva Unie, a pravidla o volném pohybu těchto údajů. Dodržování těchto pravidel podléhá kontrole nezávislými orgány. Pravidla přijatými na základě tohoto článku nejsou dotčena zvláštní pravidla uvedená v článku 39 Smlouvy o Evropské unii.“*

³⁰ *Tamtéž*, s. 113.

Po přijetí Úmluvy 108 zkušenosti z praxe ukázaly, že nelze v ochraně osobních údajů oddělovat jejich automatizované a neautomatizované zpracování, ale naopak je nezbytné dívat se na způsob zpracování dat jako na rovnocennou volbu odpovědného subjektu. V této koncepci přinesla změnu právě Směrnice 95/46/ES, která již vyjadřuje prostřednictvím článku 1 odst. 1 závazek členských států zajistit ochranu základních práv a svobod fyzických osob, zejména jejich soukromí, v souvislosti se zpracováním osobních údajů. To vše se snaží uváděná právní úprava postihnout a shrnout v rámci obecných principů, povinností pro správce a zpracovatele, ale zejména práv garantovaných fyzickým osobám – subjektům údajů, jejichž osobní údaje jsou předmětem zpracování.³¹

Před samotným normativním textem Směrnice 95/46/ES, který je složen z 34 článků, najdeme 72 úvodních ustanovení, tzv. recitálů. V jejich textu jsou zejména vysvětleny důvody nutnosti regulace této oblasti, stanoven účel a smysl úpravy, rovněž základní zásady, na kterých je úprava ochrany osobních údajů postavena, a které je třeba brát v potaz při aplikaci, interpretaci a tvorbě národního práva. Dále v nich najdeme vymezení na jaké osobní údaje, situace, osoby se Směrnice 95/46/ES vztahuje či nevztahuje a mnoho dalšího.

Směrnice 95/46/ES byla implementována do právního řádu ČR zákonem o ochraně osobních údajů, přičemž hodnotícími dokumenty nebyly k implementaci, jakož i k činnosti tehdy nově ustaveného Úřadu, vzneseny výhrady. V kapitole VI se vedle povinnosti členských států pověřit nezávislý orgán veřejné moci dohledem nad dodržováním Směrnice 95/46/ES (resp. právních předpisů přijatých na jejím základě), zřizuje pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů. WP29 má poradní funkci a je nezávislá. Zatímco v článku 29 je vymezena úprava především otázek organizačních, v článku 30 najdeme úkoly a povinnosti této skupiny.

³¹ KUČEROVÁ, A. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 4. ISBN 978-80-7179-226-0.

V návaznosti na Směrnici 95/46/ES následovalo přijetí řady dalších norem v této oblasti, příkladem je směrnice v oblasti elektronických komunikací³² nebo nařízení o ochraně osobních údajů zpracovaných orgány a institucemi.³³

Od přijetí Směrnice 95/46/ES uplynulo již víc jak dvacet let, což je dlouhá doba a to obzvlášť v oblasti ochrany osobních údajů. Již delší dobu se EU snaží reagovat, vytvořením nového právního rámce této ochrany, na stále se zdokonalující technologie, rozšířené využívání prostředků výpočetní techniky, a až dramatický nárůst zveřejňování osobních údajů jednotlivci na sociálních sítích a jiných internetových stránkách, ke kterým mohou mít přístup osoby po celém světě.

Již od roku 2009 probíhaly konzultace o přezkumu stávajícího právního stavu, v rámci kterých byly pořádané nejen veřejné konzultace, ale rovněž různé diskuse, tematické workshopy a semináře o konkrétních otázkách. K naplnění stanovených cílů přicházela v úvahu možnost ponechat stávající úpravu jen s doplněním několika pravidel, nebo přijmout novou směrnici či stanovit nový právní rámec přijetím nařízení. Došli k závěru, že nejvhodnějším právním nástrojem bude obecné nařízení o ochraně osobních údajů, jež díky své přímé použitelnosti zavede harmonizovaný soubor základních pravidel, a tím omezí právní nejednotnost, zvýší právní jistotu, zlepší ochranu základních práv jednotlivců a přispěje k fungování vnitřního trhu.³⁴

V následujících odstavcích bych ráda vymezila vybrané rozdíly v úpravě obecného nařízení oproti Směrnici 95/46/ES. Obecné nařízení je rovněž rozděleno na recitály a články, jejichž počet se však rapidně zvýšil. Jako pozitivní změnu vidím ve zvláštní úpravě při zpracování osobních údajů dětí, kdy v článku 8 je stanoveno, že *„V souvislosti s nabídkou služeb informační společnosti přímo dítěti, je zpracování osobních údajů dítěte zákonné, je-li dítě ve věku nejméně 16 let. Je-li dítě mladší 16 let, je takové zpracování zákonné pouze tehdy a do té míry, pokud byl tento souhlas*

³² Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací.

³³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů.

³⁴ Srov. Důvodová zpráva k obecnému nařízení, dostupná z: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?f=ST+5853+2012+INIT&l=cs>

vyjádřen nebo schválen osobou, která vykonává rodičovskou zodpovědnost k dítěti.“
Větší důraz na ochranu dětí je kladen v rámci celého nařízení, což je vyjádřeno v recitálu č. 38.

K zásadám stanoveným ve Směrnici přibyly další, příkladem je zásada transparentnosti, která ukládá správci povinnost přijmout vhodná opatření k poskytnutí veškerých informací a sdělení stručným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků, zejména pokud se jedná o informace určené konkrétně dítěti – zde opět vidíme posílenou ochranu dětí.³⁵

Dalším kladem je zakotvení podmínek pro uplatňování práva být zapomenut a práva na výmaz, včetně povinnosti správce, jenž osobní údaje zveřejnil, informovat třetí strany o žádosti subjektu údajů o výmaz všech odkazů na tyto osobní údaje nebo jejich kopií či replikací. Toto právo přísluší zejména subjektu údajů, který zpřístupnil osobní údaje v dětském věku.³⁶

V obecném nařízení jsou nově definovány některé pojmy jako porušení bezpečnosti osobních údajů, genetický údaj, biometrický údaj, údaj o zdravotním stavu, hlavní provozovna, zástupce, podnik, skupiny podniků, závazná podniková pravidla, dozorový úřad a další. Nicméně většina těchto pojmů již byla definována v jiných směrnících a dokumentech a byla pouze převzata.

Jedním z cílů byla taktéž snaha o snížení administrativní zátěže a nákladů dozorových orgánů i správců. Ve prospěch toho hraje plánované zrušení oznamovací povinnosti, nicméně oběma stranám vznikly nové povinnosti, které ji de facto nahrazují, ba dokonce převyšují. Jedná se o posouzení vlivu na ochranu údajů, žádání dozorového orgánu o předchozí konzultaci případně povolení, vedení záznamů o činnostech zpracování nebo oznamování orgánu dozoru případy porušení bezpečnosti osobních údajů.

³⁵ Článek 12 obecného nařízení

³⁶ Článek 17 obecného nařízení

Další novou povinností, jmenovat pověřence ochrany osobních údajů, mají orgány veřejné moci, veřejný subjekt (s výjimkou soudů) nebo ti, jejichž hlavní činnost spočívá v operacích zpracování, jež kvůli své povaze, svému rozsahu nebo svým účelům vyžadují rozsáhlé pravidelné a systematické monitorování subjektů údajů, nebo také ti, jejichž hlavní činnost spočívá v rozsáhlém zpracování zvláštních kategorií údajů uvedených v článku 9 a osobních údajů týkajících se rozsudků v trestních věcech a trestných činů uvedených. Správce či zpracovatel zajistí, aby byl pověřenec pro ochranu osobních údajů náležitě a včas zapojen do veškerých záležitostí souvisejících s ochranou osobních údajů a poskytují mu zdroje nezbytné k plnění úkolů podle článku 39 obecného nařízení.³⁷ Obecné nařízení klade větší nároky nejen na subjekty, které osobní údaje zpracovávají, ale také na dozorový orgán, ať už vymezením řady povinností nebo v otázkách spolupráce a jednotnosti.

Za zmínku stojí také fakt, že WP 29 bude nahrazena Evropským sborem pro ochranu osobních údajů, jehož hlavním úkolem bude zajišťování jednotného uplatňování obecného nařízení. Tento sbor jedná při plnění svých úkolů nebo výkonu svých pravomocí nezávisle, avšak bude úzce navázán na Komisi. Ta má právo účastnit se činností a schůzek sboru a jmenovat si svého zástupce. Komise je dále zmocněna přijímat akty v přenesené pravomoci v souladu s článkem 92 za účelem rozšíření či omezení stanovených povinností a oprávnění.

Obecné nařízení, jehož návrh byl vypracován dne 25. ledna 2012 v Bruselu, bylo po přijetí Evropským parlamentem a Radou vyhlášeno ke dni 4. května 2016 v Úředním věstníku Evropské unie. Dvacátým dnem po vyhlášení vstoupí v platnost a použije se ode dne 25. května 2018. Česká republika bude muset právní řad novému nařízení, které má vyšší právní sílu než běžné zákony, do dne jeho účinnosti přizpůsobit. Nový právní rámec si za cíl klade větší právní jistotu, transparentnost a sjednocení právní úpravy, jejich naplnění nebo nenaplnění nám však ukáže až praxe.

³⁷ Srov. K některým povinnostem, které pro správce přináší Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). *Právní prostor* [online]. 2016 [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/k-nekterym-povinnostem-ktere-prospravce-prinasi-gdpr>

3. Úřad pro ochranu osobních údajů

Úřad se sídlem v Praze byl zřízen dne 1. června 2000 zákonem o ochraně osobních údajů. Do účinnosti novely zákona č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě bylo stanoveno, že Úřadu jsou kompetence ústředního správního úřadu pouze svěřeny, avšak od 1. ledna 2015 je dle § 2 OchOsÚ Úřad považován přímo za ústřední správní úřad pro oblast ochrany osobních údajů. Jeho kompetence jsou stanoveny zákonem o ochraně osobních údajů, ale také dalšími zvláštními právními předpisy, přímo použitelnými předpisy EU a mezinárodními smlouvami, jež jsou součástí právního řádu. Z těchto úprav zároveň vyplývá působnost dozorového úřadu.

Zřízení nezávislého orgánu dozoru vyžaduje jak článek 28 Směrnice 95/46/ES, tak Dodatkový protokol k Úmluvě 108. Úprava v Hlavě IV. a V. části první zákona o ochraně osobních údajů dostatečně zajišťuje nezávislost Úřadu po stránce organizační, právní, finanční i personální. Úřad se podle dikce zákona o ochraně osobních údajů řídí pouze zákony a jinými právními předpisy, ve své činnosti postupuje nezávisle, přičemž do ní lze zasahovat jen na základě zákona.³⁸ Úřad neodpovídá žádnému jinému orgánu, není podřízen žádnému ministerstvu a tím je zajištěna jeho organizační nezávislost. Z hlediska personální nezávislosti je důležité, že předsedu Úřadu i inspektory jmenuje a odvolává prezident republiky na návrh Senátu Parlamentu ČR, a dále také to, že výběr zaměstnanců je zcela v režii Úřadu. Dalším prvkem nezávislosti je neslučitelnost funkcí inspektorů i předsedy Úřadu s funkcí senátora, poslance, soudce, státního zástupce, dále s jakoukoliv funkcí ve veřejné správě, s funkcí člena orgánů územní samosprávy a se členstvím v politických stranách a hnutích. Klíčový je též fakt, že Úřad má svoji vlastní kapitolu státního rozpočtu České republiky, ze které je hrazena jeho činnost.

Věcná působnost neboli okruh úkolů, který je Úřadu svěřen, je vymezena v § 29 odst. 1 písmenech a) až i) OchOsÚ, podle kterého Úřad provádí dozor nad dodržováním

³⁸ Srov. MATOUŠOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008, s. 331. ISBN 978-80-7357-322-5.

povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů; registruje zpracování osobních údajů a vede registr, do kterého se k osobám správců zapisují informace z oznámení podle § 16 odst. 2, datum provedení, případně zrušení registrace, přičemž jsou tyto informace až na výjimky veřejně přístupné;³⁹ poskytuje konzultace v oblasti ochrany osobních údajů, kdy ustanovení neomezuje okruh oprávněných osob, ani nepředepisuje formu žádosti o konzultaci, v důsledku čehož jsou přípustné rovněž konzultace telefonické nebo e-mailové;⁴⁰ dále přijímá podněty a stížnosti na porušení povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů a informuje o jejich vyřízení. Na řízení o podnětech a stížnostech se použije subsidiárně správní řád. Ve výroční zprávě za rok 2015 je uvedeno, že v tomto roce Úřad vyřídil celkem 38 stížností podle § 175 správního řádu, z nichž pouze devět bylo posouzeno jako důvodné a dvě jako částečně důvodné. Zbylých 27 stížností bylo shledáno bezdůvodnými.

Dalším okruhem úkolů Úřadu je zajišťování plnění požadavků vyplývajících z mezinárodních smluv, jimiž je ČR vázána, a z přímo použitelných předpisů EU; také spolupráce s obdobnými úřady jiných států, s orgány EU (např. s Pracovní skupinou 29) a s orgány mezinárodních organizací působícími v oblasti ochrany osobních údajů, kdy Úřad v souladu s právem EU plní oznamovací povinnost vůči jejím orgánům.

Povinností Úřadu je zpracovávat a veřejnosti zpřístupňovat výroční zprávu o své činnosti, a to zejména informace o provedené kontrolní činnosti a její zhodnocení, informace a zhodnocení stavu v oblasti zpracovávání a ochrany osobních údajů v České republice a zhodnocení ostatní činnosti Úřadu. Vedle výroční zprávy Úřad dále zveřejňuje Věstník a Bulletin.⁴¹

Podle zákona o ochraně osobních údajů Úřad projednává správní delikty a uděluje nápravná opatření a sankce, nicméně Úřad také projednává správní delikty podle jiných právních předpisů, příkladmo podle § 17e zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, dále podle § 16a až

³⁹ § 35 OchsÚ

⁴⁰ NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 312. ISBN 978-80-7478-665-5.

⁴¹ § 36 OchsÚ

16c zákona č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech a obdobně podle § 34a až 34c zákona č. 329/1999 Sb., o cestovních dokladech.

Další působnost je vedle zákona o ochraně osobních údajů stanovena i v jiných právních předpisech. Příkladem může být zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „ZEK“), který podle § 87 svěřuje Úřadu výkon dozoru při zpracování osobních údajů podle ZEK, dle § 130 má Český telekomunikační úřad povinnost konzultovat s Úřadem otázky ochrany osobních údajů, a dále v § 150 najdeme oprávnění Úřadu vydat vyhlášku k provedení povinnosti oznámit porušení ochrany osobních údajů podnikatelem poskytujícím veřejně dostupnou službu elektronických komunikací.

Hlava V. OchOsÚ upravující organizaci Úřadu nám říká, že mezi zaměstnance Úřadu patří předseda, inspektoři a další zaměstnanci. Předseda Úřadu má pětileté funkční období a smí být jmenován maximálně na dvě po sobě jdoucí období. Naproti tomu inspektoři, kterých je sedm, mají desetileté funkční období a nemají žádné omezení ohledně opakovaného jmenování. Podle § 33 odst. 3 OchOsÚ inspektor řídí kontrolu a provádí další úkony, které jsou v působnosti Úřadu. Kontrola může být zahájena buď na základě podnětu či stížnosti anebo na základě kontrolního plánu Úřadu. Při výkonu kontroly inspektor a pověřeni zaměstnanci v pozici kontrolujících postupují podle zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole. Do účinnosti Kontrolního řádu byla úprava práv a povinností kontrolujících a další ustanovení související s prováděním kontroly stanovena přímo v zákoně o ochraně osobních údajů. Taková ustanovení, která by byla ve vztahu ke Kontrolnímu řádu duplicitními, však byla odstraněna. Ponechána byla jen některá speciální ustanovení jako přístup kontrolujícího ke všem informacím v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly, včetně citlivých údajů, dále povinnost prokázat se kontrolovanému průkazem a také postup Úřadu při ukládání opatření k nápravě.

Kontrolující jsou na jedné straně podle § 7 a 8 KŘ vybaveni řadou standardních oprávnění jako vstoupit na pozemky, do staveb a jiných prostor, požadovat poskytnutí údajů, dokumentů a věcí, pořizovat obrazové nebo zvukové záznamy, požadovat prokázání totožnosti, požadovat součinnost a k zajištění důkazů provádět kontrolní

nákupy, odebírat vzorky, provádět měření, sledování, prohlídky a zkoušky. Na straně druhé mají povinnosti stanovené v § 9 KŘ. Kontrolující musí zejména zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly a v závislosti na povaze kontroly doložit kontrolní zjištění potřebnými podklady. Rovněž musí šetřit práva a právem chráněné zájmy osob, vůči nimž směřuje výkon dozoru. Kontrolující mají také povinnost předložit pověření ke kontrole, vydat potvrzení o zajištěných podkladech a na závěr vyhotovit kontrolní protokol.

4. Osobní údaje a jiné základní pojmy

V této kapitole bych se ráda věnovala důležitým pojmům v oblasti ochrany osobních údajů, jejichž vymezení je stěžejní v otázce aplikace zákona o ochraně osobních údajů na konkrétní případy. Některé definice základních pojmů upravené v § 4 OchOsÚ jsou převzaty ze Směrnice 95/46/ES.

4.1 Osobní údaj

Vymezení tohoto klíčového pojmu vychází z kombinace definice v Úmluvě 108 a z její rozšířené verze ve Směrnici 95/46/ES. Osobním údajem se podle § 4 písm. a) OchOsÚ 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. Rozdílem je pouze použití jiných jazykových vyjádření, kdy výše zmíněné mezinárodní dokumenty mluví o „identifikovaných či identifikovatelných osobách“. Nicméně všechny zmíněné dokumenty vymezují údaj široce jako každou informaci. Tímto lze dovodit, že se nemusí jednat pouze o fakta a pravdivé informace, tzv. objektivní skutečnosti, ale za údaj jsou považovány i různé hodnotící dokumenty, závěry, posudky, názory a jiné subjektivní informace. Ukázkou subjektivních údajů v oblasti pracovněprávních vztahů je obsah pracovního posudku podle § 314 ZP.

Aby se jednalo o údaj osobní, musí se taková informace týkat určeného či určitelného subjektu údajů, resp. identifikované nebo identifikovatelné fyzické osoby. Určenost a určitelnost jsou vazby mezi fyzickou osobou a hodnotou údaje; nejsou stavem, ve kterém se subjekt údajů nachází. Zatímco určenost je vazbou stálou, určitelnost je vazbou proměnnou.⁴² Subjekt údajů se považuje za určený, jestliže správce disponuje jeho přímými identifikačními údaji, podle kterých má možnost zjistit jeho identitu a dohledat jej. Mezi typické základní identifikátory patří jméno, příjmení,

⁴² MATOUŠOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008, s. 29. ISBN 978-80-7357-322-5.

bydliště a datum narození, což vyplývá rovněž z § 3019 OZ, podle kterého tyto údaje umožňují člověka zjistit. Naproti tomu určitelnost je situace, kdy je možné jednoznačně odlišit danou osobu od všech ostatních na základě jednotlivých osobních údajů, jež má správce k dispozici nebo ve spojení s osobními údaji, k nimž má přístup.⁴³

O nepřímou identifikaci by se jednalo v situacích, kdy k ní člověk využívá další jemu dostupné informace. Přičemž není důležité, zda chce tyto údaje použít či nikoliv, postačuje existence takové možnosti. Osobní údaj nelze chápat izolovaně, vždy totiž existuje v jistých spojitostech závisících na konkrétní situaci. Zákon o ochraně osobních údajů předpokládá, že k nepřímé identifikaci dojde na základě jednoho či více prvků, specifických pro fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu subjektu údajů. Mezi prvky fyzické a fyziologické bude patřit vzhled, výška, postava, barva vlasů, otisky prstů, aj. Psychickou identitu fyzické osoby určuje především jeho chování, reakce na určité situace a vlastnosti. Do ekonomické identity lze zařadit majetek osoby, výše příjmů, dluhy a pohledávky. Zatímco z hlediska kulturního budou osobu charakterizovat jeho záliby a zájmy, sociální identitu bude určovat zejména vzdělání, práce, rodinný stav a vztah k jiným lidem.⁴⁴

Zvláštní pozornost výrazu „identifikovatelný“ je věnována ve 26. Recitálu Směrnice 95/46/ES, kde je uvedeno, že „pro určení, zda je osoba identifikovatelná, je třeba přihlídnout ke všem prostředkům, které mohou být rozumně použity jak správcem, tak jakoukoli jinou osobou pro identifikaci dané osoby“. Při uplatňování tohoto kritéria je třeba zvláště dbát na zohlednění všech faktorů, které v daném případě hrají roli. Vedle nákladů na provedení identifikace by měly být vzaty v potaz zamýšlený účel zpracování, výhody očekávané správcem údajů, zájmy jednotlivců, jež jsou v sázce, i riziko organizačních selhání a technických problémů. Na druhé straně se jedná o dynamické kritérium, při jehož použití by měly být zohledněny aktuální stav technologií v době zpracování údajů a možnosti jejich vývoje za dobu trvání zpracování. Je možné, že s prostředky, které mohou být rozumně použity v současnosti, nelze identifikaci provést. Je-li zamýšlená doba uchování údajů 10 let, správce by měl

⁴³ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 3/2012 - K pojmu osobní údaj.*

⁴⁴ Srov. NONNEMANN, F. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář.* Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 54. ISBN 978-80-7179-226-0.

vzít v úvahu, že se identifikace může stát proveditelnou plynutím času, kdy by se z nich v důsledku toho mohly stát osobní údaje. Systém by měl být navržen tak, aby se dokázal přizpůsobovat takovým změnám v okamžiku, kdy nastanou, a aby do něj bylo možné včas začleňovat vhodná technická a organizační opatření.⁴⁵ Tento požadavek mi přijde poněkud nereálný.

Do účinnosti novely č. 439/2004 Sb. zákona o ochraně osobních údajů, tj. do dne 25. července 2004, bylo součástí § 4 písm. a) OchOsÚ obdobné ustanovení říkájící, že je-li třeba ke zjištění identity subjektu údajů nepřiměřené množství času, úsilí či materiálních prostředků, pak se nejedná o osobní údaj. Tato věta byla vypuštěna s odůvodněním, že v době rozvíjejících se informačních technologií se k takovému zjištění již nevyžaduje nijak výjimečné úsilí ani materiální prostředky.⁴⁶

K této problematice se ve svých rozhodnutích již několikrát vyjadřoval Nejvyšší správní soud. Například ve svém rozsudku sp. zn. 1 As 98/2008 ze dne 29. července 2009 konstatoval, že za osobní údaj nepovažuje jméno a příjmení osoby ve spojení s číslem jejího občanského průkazu, neboť na základě těchto informací není možné konkrétní osobu určit nebo kontaktovat. Neexistuje totiž žádný veřejně dostupný registr čísel občanských průkazů, v němž by bylo možné zjistit identitu podle čísla průkazu osoby. Navíc fyzická osoba neobdrží jedno číslo občanského průkazu na celý život, nýbrž při každé výměně tohoto průkazu získává průkaz s číslem novým.

Za další důležité rozhodnutí považuji rozsudek sp. zn. 9 As 34/2008 ze dne 12. února 2009, jenž reflektuje rozvoj technologií a snadnější určitelnost osob. Nejvyšší správní soud v něm uvedl, že plná identita fyzické osoby v současných podmínkách technologicky vyspělé společnosti, ve své podstatě neznamená nic jiného než možnost tuto osobu určitým způsobem kontaktovat, aniž by bylo nutno znát místo jejího aktuálního pobytu. Proto se výklad pojmu osobní údaj nesmí omezit striktně jen na znalost např. rodného čísla, adresy či pracoviště subjektu údajů, ale je za něj třeba považovat i číslo mobilního telefonu určité osoby, jakkoli může být takové číslo

⁴⁵ Stanovisko Pracovní skupiny 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje přijaté dne 20. června 2007, s. 15.

⁴⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 439/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů: K bodu 7 – změna § 4 písm. a).

používáno příslušnou osobou jen dočasně, a zároveň nijak nespecifikuje jeho fyzickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu. Prostřednictvím tohoto čísla je však možno daný subjekt v určitém časovém úseku přímo kontaktovat, a tento subjekt je tak dosažitelný a jistým způsobem určitelný, a to případně i bez znalosti jeho jména.

Osobním údajem může být jakákoliv informace, jež nám o konkrétní osobě něco vypovídá, tudíž považuji za vhodné si nespočet takových informací určitým způsobem systematizovat. První skupinou jsou **identifikační údaje**. Jak vyplývá z názvu, tyto údaje slouží k identifikování určité osoby. Vedle jména a příjmení mezi ně patří zejména údaje číselné hodnoty a místní názvy. Používání jména a příjmení představuje na jedné straně právo každého občana, ale na druhé též povinnost se jimi prokázat, a to před orgány veřejné moci. Jejich užívání upravuje řada právních předpisů především zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů. Tento zákon upravuje rovněž neměnné identifikační údaje, které najdeme v knize narození a rodném listě, jedná se o den, měsíc a rok narození, místo narození (obec, okres, země) a pohlaví. Další podskupinou jsou identifikační čísla, mezi něž lze zařadit čísla občanských průkazů, cestovních dokladů, služebních průkazů, osobní čísla zaměstnanců, daňová identifikační čísla, rodná čísla, čísla platebních karet a další. Za identifikační údaje lze považovat i **údaje adresní**, které taktéž plní funkci identifikace. Co je ovšem odlišuje, je funkce kontaktní, tedy že na jejich základě lze konkrétní osobu najít. Z adresních údajů lze uvést adresu trvalého pobytu, doručovací adresu, telefonní číslo soukromé či služební, adresu elektronické pošty, jméno v rámci datové schránky apod. Další kategorií jsou charakterizační neboli **popisné údaje**, pod něž lze zahrnout všechny údaje, které dohromady vytvářejí komplexní obraz fyzické osoby. Jedná se o prvky specifické pro identitu subjektu údajů, které jsem zmiňovala výše v souvislosti s nepřímou identifikací.⁴⁷

Pro úplnost je vhodné upozornit na skutečnost, že osobní údaj nelze zaměňovat s pojmem projev osobní povahy, jak je upraven v § 81 a dalších občanského zákoníku.

⁴⁷ MATOUŠOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008, s. 53-76. ISBN 978-80-7357-322-5.

Jde o dva samostatné právní instituty, přičemž projev osobní povahy smí za určité situace obsahovat osobní údaj (např. podobizna, písemnost osobní povahy nebo zvukový projev) a v takovém případě dochází k jejich překrývání.⁴⁸

4.2 Anonymní údaj

Významově v protikladu k osobnímu údaji stojí anonymní údaj. Podle § 4 písm. c) OchOsÚ je anonymním údajem takový údaj, jenž buď v původním tvaru, nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů. Anonymním údajem je jakákoli informace týkající se fyzické osoby, z nichž tato osoba nemůže být identifikována správcem ani jakoukoli jinou osobou, a to buď již od počátku, nebo následně po provedení anonymizace. Při procesu anonymizace je důležité, aby došlo k nenávratnému odstranění vazby mezi subjektem údajů a touto informací. Nejběžnější formou je odstranění základních identifikátorů, popřípadě jejich nahrazení nějakým číselným kódem.⁴⁹ Pokud by ale byla nalezena cesta zpět, na základě které by bylo možné identifikovat konkrétní osobu, pak by se jednalo o pseudonymní údaje, jež pod režim ochrany osobních údajů obecně spadají. K této situaci může dojít, jestliže je správcem či jiné osobě znám převodní algoritmus a je schopna konkrétní subjekt zpětně identifikovat. Pseudonymizace se používá například při odstraňování osobních údajů účastníků řízení za účelem zveřejnění judikatury soudů. Pro soud upravené rozhodnutí obsahuje pseudonymní údaje, avšak pro osobu zveřejněnou, stojící mimo strukturu soudu, budou informace představovat údaje anonymní.

O anonymní údaje by se rovněž nejednalo za situace, když by soubor údajů byl předán jedním správcem jako anonymní jinému správcem a tento nový správce by měl možnost k získaným údajům přiřadit jemu známé další osobní údaje, pomocí nichž by bylo možné subjekty údajů identifikovat.⁵⁰ Na druhou stranu lze za anonymní údaje v určitých situacích považovat identifikační čísla. Ty sice mohou sloužit jako jednoznačné identifikátory osob, avšak mohou být rovněž anonymními, a to

⁴⁸ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 3/2012 - K pojmu osobní údaj.*

⁴⁹ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem.* 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 42. ISBN 978-80-7263-613-6.

⁵⁰ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 3/2012 - K pojmu osobní údaj.*

za předpokladu, že jsou předány třetím osobám, které si je již nedokážou s určitou osobou spojit.

Proces anonymizace osobních údajů se taktéž používá pro účely státní statistické služby, pro účely vědecké a pro účely archivnictví. Správce je podle § 5 odst. 1 písm. e) OchOsÚ povinen uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování, ale pro výše zmíněné účely mohou být osobní údaje uchovány i po uplynutí této doby. Nicméně je třeba dbát práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů, a proto se osobní údaje mají anonymizovat, jakmile to bude možné.

4.3 Zveřejněný osobní údaj

Jelikož zákon o ochraně osobních údajů v případě zveřejněných osobních údajů upravuje některé povinnosti rozdílně – pro správce výhodněji, je rovněž vhodné si tento pojem definovat. Zveřejněným osobním údajem je podle § 4 písm. l) OchOsÚ osobní údaj zpřístupněný zejména hromadnými sdělovacími prostředky, jiným veřejným sdělením nebo jako součást veřejného seznamu. Jedná se pouze o demonstrativní výčet, do této kategorie bude bezesporu patřit i v dnešní době velmi časté šíření takových informací na internetu. Bylo by nelogické požadovat souhlas subjektu údajů se zpracováním již oprávněně zveřejněných osobních údajů, ke kterým má přístup neomezené množství lidí. Proto zákon o ochraně osobních údajů umožňuje jejich zpracování bez souhlasu a zpracovává-li správce výlučně oprávněně zveřejněné osobní údaje, nevyžaduje se po něm ani poskytování informací a poučení podle § 11 odst. 1 OchOsÚ. Taktéž se na zpracování osobních údajů, jež jsou součástí datových souborů veřejně přístupných na základě zvláštního zákona, nevztahuje oznamovací povinnost podle § 16 OchOsÚ.⁵¹

Zmíněné výjimky se ovšem vztahují pouze na oprávněně zveřejněné osobní údaje, za něž je zejména možné považovat ty údaje v zákonem upraveném veřejném seznamu, např. v katastru nemovitostí, obchodním rejstříku, veřejné části živnostenského rejstříku, registru kandidátních listin pro různé druhy voleb, také adresní údaje fyzických osob

⁵¹ § 18 odst. 1 písm. a) OchOsÚ

zaznamenané ve veřejně přístupných seznamech, případně údaje oprávněně zveřejněné prostřednictvím médií nebo subjekty údajů o sobě.⁵²

Na druhou stranu i oprávněně zveřejněným údajům poskytuje zákon o ochraně osobních údajů jistou ochranu, kdy ve svém § 5 odst. 2 písm. d) stanovuje, že zpracováním zveřejněných údajů není dotčeno právo na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů. Tím pádem s takto získanými informacemi nelze nakládat zcela volně.

Problémem v této oblasti může být určení, zda zveřejňování některých informací na internetových stránkách je zpracováním osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Příkladem je zveřejňování osobních údajů dlužníků na webových stránkách. K tomu se vyjádřil Úřad ve svém stanovisku č. 1/2001- *Zveřejňování jmen dlužníků*. Úřad konstatoval, že v případě uvedení jména, příjmení a bydliště dlužníků obcí, tedy tří informací, které ve většině situací stačí k identifikovatelnosti osoby, je zveřejnění těchto dat jejich zpracováním podle § 4 písm. e) OchOsÚ. Subjekt, který tyto údaje zveřejňuje je správcem osobních údajů a je povinen při zpracování údajů postupovat v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů, tedy dodržet veškeré povinnosti v něm stanovené. Správce, v tomto konkrétním případě obec, smí využívat údaje získané na základě soukromoprávního vztahu pouze k tomu účelu, k němuž byly shromážděny. Zpřístupňování takových údajů prostřednictvím internetových stránek rozhodně účelem nebylo, a tudíž by s takovým zveřejněním byl vyžadován souhlas subjektu údajů.

V souvislosti s pracovněprávními vztahy se k otázce zveřejňování osobních údajů zaměstnanců Úřad rovněž vyjádřil a konstatoval, že e-mailová adresa obsahující jméno a příjmení zaměstnance je sama o sobě osobním údajem. To znamená, že pokud zaměstnanci nevystupují v rámci své pracovní náplně navenek za zaměstnavatele, bude potřeba ke zveřejnění jejich e-mailové adresy souhlas. V opačném případě tedy bez jeho souhlasu by se jednalo o zveřejnění neoprávněné.⁵³ Obdobný postup, tedy posouzení účelu zveřejňování informací o zaměstnancích na webových stránkách vzhledem

⁵² POSPÍŠIL, D. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 142. ISBN 978-80-7179-226-0.

⁵³ Úřad pro ochranu osobních údajů. K *problémům z praxe - č. 1/2003 - Monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců*. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/c-1-2003-monitorovani-elektronicke-posty-a-ochrana-soukromi-a-osobnich-udaju-zamestnancu/ds-2551/archiv=0&p1=2515>

k povaze jejich činnosti pro zaměstnavatele, bude uplatněn i v otázce zveřejňování dalších údajů zaměstnance jako je jméno, příjmení, fotografie, pracovní pozice, kontakt (telefon), aj.

4.4 Citlivé údaje

Citlivé údaje jsou zvláštní kategorií osobních údajů, které vyžadují při zpracování zvýšenou ochranu z důvodu většího zásahu do soukromí. Pro jejich zpracování platí veškeré povinnosti stanovené pro „běžné“ osobní údaje, nicméně zákon o ochraně osobních údajů upravuje i některé další. Pro citlivé údaje je nastolen přísnější režim spočívající v taxativním výčtu právních titulů, na základě kterých je možné citlivé údaje zpracovávat. Je-li naplněn některý z legitimních důvodů zpracování v § 9 písm. b) až i), není vyžadován souhlas subjektu údajů. Jestliže tomu tak není, je zpracování citlivých údajů dovoleno pouze na základě výslovného informovaného souhlasu.

Aby byla informace citlivým údajem, musí naplňovat definiční znaky osobního údaje a zároveň vypovídat o jedné ze skutečností vymezené v § 4 písm. b) OchOsÚ. Tyto skutečnosti můžeme rozdělit do čtyř kategorií. První jsou informace o původu člověka, kam patří údaje o národnostním, rasovém a etnickém původu. K tomuto je zapotřebí si říct, že národnost je odlišný pojem od státní příslušnosti, zaměstnavatel tudíž smí zpracovávat informace o státním občanství, jež bývají uváděny v životopise. Problematické se mohou jevit záznamy z kamerových systémů či fotografie, ze kterých je patrný rasový či etnický původ zachyceného člověka. Nicméně nedochází-li k třídění takových záznamů podle rasové nebo etnické příslušnosti a existuje legitimní účel zpracování (často používané například pro prevenci protiprávního jednání), nejedná se o zpracování citlivých údajů.

Další skupinou jsou informace o názorech a přesvědčeních člověka, kterou tvoří údaje o politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení. Z tohoto širokého výčtu je patrné, že jsou mezi ně zahrnuty údaje vyplývající z ústních i písemných projevů osobní povahy, informace získané z účastenství na nejrůznějších událostech jako jsou demonstrace, shromáždění či tematické semináře. Z hlediska náboženství se bude zejména jednat o příslušnost

k určité církvi nebo náboženské společnosti. S členstvím v odborových organizacích souvisí placení příspěvků. Problém může nastat, pokud jsou platby činěny zaměstnavatelem formou srážky ze mzdy či platu. Na vině je však spíše odborová organizace, která takové placení umožnila v kolektivní smlouvě nebo v dohodě se zaměstnavatelem a vystavila tak své členy riziku, nikoli zaměstnavatel.⁵⁴

K údajům o politických postojích byl zajímavý nález sp. zn. I. ÚS 517/10 ze dne 15. listopadu 2010. Ústavní soud v něm došel k závěru, že členství v politické straně nelze bez dalšího považovat za citlivý údaj. V tomto konkrétním případě se jednalo o členství v KSČ u soudců a státních zástupců a možnosti poskytnutí takové informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Jelikož se jedná o osoby veřejně činné, není to údaj ryze soukromého charakteru, ba naopak – nedosahuje tato informace kvality citlivých údajů.

Třetí skupinou jsou údaje o osobním životě, tj. odsouzení za trestný čin, zdravotní stav a sexuální život. Za citlivý údaj se nepovažuje informace o spáchání přestupku nebo o tom, že osoba žádný trestný čin nespáchala, ale až pozitivní informace, resp. záznam. Proto zaměstnavatel, vyžaduje-li to charakter práce, smí vyžadovat výpis z rejstříku trestů a následně jej může mít založený ve spise zaměstnance. V každém případě je lepší, pokud si zaměstnavatel trestní bezúhonnost svého zaměstnance pouze ve spise vyznačí. Podobně je to se zdravotním stavem, uváděné vágní pojmy jako „dobrý“ či „vyhovující“ nejsou citlivým údajem, naproti tomu informace o konkrétní nemoci, úrazu nebo podstoupené léčbě jím budou. Potvrzení ze vstupní či preventivní lékařské prohlídky o tom, zda zaměstnanec je nebo není schopen vykonávat svoji práci, rovněž není citlivým údajem o zdravotním stavu.⁵⁵ V případě, že by to bylo pro zaměstnance výhodné, je možné vzhledem k povaze pracovní činnosti uchovávat záznam o nemoci jako astma či epilepsie, avšak s jakoukoliv informací o zdravotním stavu je zapotřebí zacházet opatrně.

⁵⁴ MATOUŠOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008, s. 81 an. ISBN 978-80-7357-322-5.

⁵⁵ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, s. 85. ISBN 978-80-87576-12-0.

Do poslední skupiny spadá jednak genetický údaj, tedy informace týkající se zděděných nebo získaných genetických znaků fyzické osoby, které poskytují jedinečné informace o její fyziologii či zdraví a které vyplývají zejména z analýzy biologického vzorku dotčené fyzické osoby. A jednak biometrický údaj, jenž vyplývá z konkrétního technického zpracování týkající se fyzických či fyziologických znaků nebo znaků chování fyzické osoby, které umožňuje nebo potvrzuje jedinečnou identifikaci. Biometrickými údaji jsou především daktyloskopické údaje (otisky prstů, chodidla, dlaně), zobrazení obličeje, obraz oční sítnice nebo duhovky, záznam projevu chůze či rozbor hlasového projevu.⁵⁶

Ač by se mohlo zdát, že takový jedinečný identifikátor jakým je rodné číslo, bude považován za citlivý údaj, není tomu tak. V § 4 písm. b) OchOsÚ se jedná o taxativní výčet, který nelze rozšiřovat, tudíž na ochranu rodného čísla nelze vztáhnout přísnější režim. Pro rodné číslo se použije pouze úprava jako pro každý jiný osobní údaj.⁵⁷ Nicméně rodná čísla mají stanovenou speciální ochranu v zákoně č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech. Vedle vysvětlení pojmu a struktury, najdeme v tomto zákoně taktéž úpravu nakládání s rodnými čísly, kdy je lze využívat jen na základě tří právních titulů. Jenou z možností je jejich využití pro činnost vypočtených subjektů, jako jsou ministerstva, jiné správní úřady, orgány pověřené výkonem státní správy, soudy nebo notáři pro potřebu vedení Centrální evidence závětí. Jiné subjekty mohou využívat rodná čísla, stanoví-li tak zvláštní zákon nebo se souhlasem nositele rodného čísla či jeho zákonného zástupce.

Z hlediska pracovněprávních vztahů přichází v úvahu před vznikem pracovního poměru až na výjimky pouze poslední zmíněná možnost, avšak pro případ vzniku a trvání pracovního poměru lze vedle souhlasu subjektu údajů, zpracovávat rodná čísla též na základě zmocnění ve zvláštních právních předpisech. Je třeba zdůraznit, že takové nakládání je striktně omezeno na v nich vymezené účely.⁵⁸

⁵⁶ Článek 4 odst. 13 a 14 obecného nařízení

⁵⁷ S výjimkou § 5 odst. 2, jelikož se použije speciální úprava v zákoně o evidenci obyvatel a rodných číslech

⁵⁸ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 385. ISBN 978-80-7478-139-1.

4.5 Zpracování osobních údajů

Vedle osobních údajů je klíčovým pojmem pro aplikaci zákona o ochraně osobních údajů pojem zpracování, jehož obecnou definici najdeme v první větě § 4 písm. e). Ta nám říká, že zpracování osobních údajů je jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Toto vymezení je převzaté ze Směrnice 95/46/ES, nicméně lze najít drobné nevěcné rozdíly. Obě definice se snaží postihnout veškeré činnosti konané s osobními údaji za jistým účelem, jen Směrnice namísto slova operace používá výraz „úkon“. Jedná se pouze o odlišnou terminologii, kdy operace bude pro účely zákona o ochraně osobních údajů synonymem úkonu.

Důležité je zmínit, že Směrnice 95/46/ES podle svého čl. 3 dopadá na celkové nebo částečně automatizované zpracování osobních údajů, jakož i na neautomatizované zpracování osobních údajů, jež jsou obsaženy v rejstříku nebo do něj mají být zařazeny. Náš zákon o ochraně osobních údajů nepoužívá pojem rejstřík, ale používá navíc slovo „systematicky“. Lze konstatovat, že automatizované zpracování bude probíhat systematicky vždy. U toho manuálního bude zapotřebí posoudit, zda se neprovádí pouze nahodile, jelikož nahodilé zpracování není v působnosti zákona o ochraně osobních údajů. Za zpracování tak je nutno považovat pouze určité operace, které se činí opakovaně nebo existuje alespoň záměr tyto operace za vymezených okolností opakovat anebo v nich pokračovat. Z praktického hlediska bude tedy klíčové vytvoření určité informační základny, která bude umožňovat relativně jednoduché vyhledávání a zpřístupnění údajů na základě předem vymezeného kritéria. Synonymem pro zpracování osobních údajů by tak mohlo být například vedení určitého registru, evidence, kartotéky, soupisu a podobně.⁵⁹

Z hlediska pracovněprávních vztahů budou systematickým zpracováním veškeré činnosti prováděné s osobními údaji obsaženými v životopisech uchazeče o zaměstnání, a to již od okamžiku jejich přijetí správcem od držitele poštovní licence přes jejich

⁵⁹ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Vyd. 1. Praha: Beck, 2008, s. 29-30. ISBN 978-80-7400-033-1.

přidělení zaměstnanci k vyřízení až nakonec po jejich zařazení do konkrétního rejstříku zájemců o zaměstnání.⁶⁰

V druhé větě výše citovaného ustanovení jsou názorně uvedeny nejčastější typy operací, které se považují za zpracování. Jsou jimi shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace. Legální definice záměrně uvádí pouze příkladný výčet, aby nebylo nutné při každém technickém pokroku a vzniku nového způsobu zpracování osobních údajů zákon novelizovat. Pro zpracování ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů není podstatné, zda správce či zpracovatel učiní pouze jeden nebo více úkonů. Avšak po nashromáždění osobních údajů, bude s největší pravděpodobností docházet rovněž k jejich uchování a/nebo použití.

Samostatnou definici některých z vypočtených operací najdeme v následujících písmenech § 4 OchOsÚ. Za shromažďování označuje 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. Jelikož ne každé získání osobního údaje je shromážděním ve smyslu této legální definice, je třeba si rozlišit tři možné způsoby jejich získání. Osobní údaje lze získat pro řešení případu nebo jako popis událostí či jevu, tedy pro jednorázové, okamžité použití a v rámci procesu, jehož počátek a ukončení jsou předem jednoznačně dány. Ukončením je původně zamýšlené použití, po kterém se již se samotnými osobními údaji nenakládá. Druhým způsobem je získání osobních údajů bez úsilí a záměru, například jako nevyžádané součásti legitimně získávaného dokumentu nebo přijetí spontánně nabídnuté vizitky. Takové získání osobních údajů se označuje za nahodilé. Na tyto první dva jmenované postupy se zákon o ochraně osobních údajů nevztahuje. Jeho působnost dopadá pouze na postupné systematické nashromáždění osobních údajů podle jeho definičního ustanovení § 4 písm. f) nebo na získání datového souboru osobních údajů, které takovým postupem

⁶⁰ POSPÍŠIL, D. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 69. ISBN 978-80-7179-226-0.

nashromáždil někdo jiný.⁶¹ Podstatný je záměr správce použít takto získané informace v budoucnu, ať už bezprostředně po nashromáždění nebo klidně s větším časovým odstupem. Po nashromáždění bude ve většině případů, jak jsem již zmínila výše, následovat uchování osobních údajů a to zejména formou uložení na nosič informací. Nosič může být v listinné podobě směřující spíše k manuálnímu zpracování nebo jakýkoliv technický nosič (flashdisk, harddisk, CD, DVD) jako předstupeň automatizovaného použití.⁶²

Mnohé z vypočtených operací se dá podřadit pod pojem používání osobních údajů. Patří mezi ně vyhledávání z databáze správce, třídění či kombinování, také úprava či pozměňování, ke kterým bude docházet zejména při uvádění osobních údajů do souladu se současným (novějším) stavem. Dále zpřístupňování, jež v sobě zahrnuje další úkony jako předávání, šíření, zveřejňování, přičemž veškeré tyto výrazy znamenají, že se informace dostanou ke třetím osobám.

Za samotné zpracování je považována taktéž blokáce a likvidace osobních údajů, jejichž definice nalezneme v § 4 OchOsÚ pod písmeny h) a i). Na rozdíl od likvidace je blokáce pouze dočasná a navíc jsou do blokování informací připuštěny nezbytné zásahy. Používá se zejména v situacích, kdy jsou osobní údaje zpracovány nepřesně, ale rovněž z vlastní vůle správce či na příkaz dozorového orgánu. Je však třeba podotknout, že blokáce zpracovatelských zásahů či operací je stanovena správci a nikoliv subjektu údajů. U likvidace osobních údajů zákon o ochraně osobních údajů myslel na data uchovaná jak ve fyzické (listinné) podobě, tak v elektronické. Likvidací se rozumí fyzické zničení jejich nosiče, jejich fyzické vymazání nebo jejich trvalé vyloučení z dalších zpracování. Likvidace musí být nenávratným úkonem a ve srovnání s anonymizací dopadá na veškeré osobní údaje a nikoliv pouze na ty, pomocí nichž lze identifikovat určitý subjekt údajů.

V souvislosti se zpracováním se Úřad zabýval otázkou, zda k němu dochází při provozování kamerového systému. Došel k závěru, že o zpracování osobních údajů

⁶¹ MATOUŠOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008, s. 142. ISBN 978-80-7357-322-5.

⁶² POSPÍŠIL, D. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 73. ISBN 978-80-7179-226-0.

se jedná pouze při provozování kamerového systému, kdy je současně prováděn záznam pořizovaných záběrů, nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace. A to pouze za podmínky, že informace z obrazových či zvukových nahrávek umožňují, byť nepřímo, identifikaci osoby.⁶³

Později praxe ukázala problematikou provozování webových kamer, které přenášejí obrazové příp. i zvukové reprodukce na veřejně přístupné webové stránky. Úřad konstatoval, že je-li záznam obrazu pořízený webovou kamerou zpětně přístupný prostřednictvím internetu, tak se zcela zjevně jedná o zpracování osobních údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Ovšem v případě webové kamery bez záznamu tomu tak nebude, poněvadž nejsou naplněny podmínky § 4 písm. e) OchOsÚ. Úřad ve svém stanovisku apeluje na provozovatele webových kamer bez záznamu, aby i tyto subjekty pohybující se v jejich dosahu informovali o monitorování, neboť rovněž v těchto případech může být závažně zasaženo do soukromí osob. Dále také doporučuje technicky zajistit, aby monitorované osoby nebylo možné identifikovat.⁶⁴

⁶³ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 1/2006 - Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů.*

⁶⁴ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 10/2012 - K problematice provozu webových kamer přenášejících obraz na veřejně přístupné webové stránky z hlediska zákona o ochraně osobních údajů.*

5. Subjekt údajů a jeho práva

Jelikož subjektu údajů jsou přiznány zákonem o ochraně osobních údajů, stejně jako mezinárodními a ostatními zahraničními předpisy, práva, je nutné si vymezit, koho za subjekt údajů lze vlastně považovat. Subjekt údajů se smí domáhat svých práv za zákonem stanovených podmínek od těch, od nichž je jejich respektování požadováno.⁶⁵

5.1 Subjekt údajů

Vymezení pojmu subjekt údajů navazuje na definici osobního údaje, kdy zákon o ochraně osobních údajů stanoví, že subjektem údajů je fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují. Bude jím nepochybně žijící fyzická osoba, a to mimo rámec výkonu podnikatelské činnosti. Složitější situace nastává u nascitura, osob zesnulých, právnických osob a fyzických osob podnikajících.⁶⁶

Občanský zákoník ve svém § 23 stanoví, že *člověk má právní osobnost od narození až do smrti*. Jelikož se na počaté dítě, vyhovuje-li to jeho zájmům, hledí jako na narozené, způsobilost být nositelem práv a povinností má již nasciturus. To samozřejmě platí jen za předpokladu, že se dítě narodí živé, přičemž danou způsobilost za něj vykonává příslušný zástupce. Naopak z citovaného ustanovení vyplývá, že se zákon o ochraně osobních údajů nevztahuje na zemřelé osoby. Navzdory tomu Úřad ve svém stanovisku č. 4/2012 - *Zpracování osobních údajů zemřelých osob* ponechal jistá práva i zesnulým, kdy jako kritérium určil účastenství v občanskoprávních vztazích. Vycházel z presumpce, že zemřelá osoba přestává být sice účastníkem občanskoprávních vztahů, avšak ustanovení zákona, v nichž subjekt údajů nevystupuje jako účastník, zůstávají v platnosti i pro ni.

Legální definice nám explicitně říká, že subjektem údajů je fyzická osoba, nikoliv právnická. Lze dojít k závěru, že právnická osoba jako osoba fiktivní nemá

⁶⁵ Srov. MATOUŠOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008, s. 285. ISBN 978-80-7357-322-5.

⁶⁶ NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 106. ISBN 978-80-7478-665-5.

soukromí a tudíž není chráněna OchOsÚ. Ochraně údajů právnických osob se dostává v příslušných ustanoveních občanského zákoníku, příkladem může být obchodní tajemství v § 504 občanského zákoníku. I přestože znění Směrnice 95/46/ES směřuje pouze na ochranu fyzických osob, Soudní dvůr EU umožnil členským státům rozšířit oblast působnosti vnitrostátních právních předpisů. V souladu s tím tak pár států učinilo a uplatňuje některá pravidla ochrany údajů taktéž na osoby právnické.⁶⁷

Zajímavé v tomto ohledu bylo znění recitálu návrhu obecného nařízení č. 12, které hovořilo o tom, že „by se neměly“ právnické osoby domáhat ochrany na základě tohoto nařízení. Použití podmiňovacího způsobu bylo matoucí a zavánělo možností jej aplikovat i na právnické osoby. Nicméně v přijatém znění obecného nařízení v recitálu č. 14 je již přímo stanoveno: *„Toto nařízení se nevztahuje na zpracování osobních údajů právnických osob, a zejména podniků vytvořených jako právnické osoby, včetně názvu, právní formy a kontaktních údajů právnické osoby.“* Jen pro doplnění - podle recitálu č. 27 obecného nařízení se rovněž nevztahuje na osobní údaje zesnulých osob. Ale členské státy si mohou stanovit pravidla týkající se zpracování osobních údajů zesnulých osob.

Poslední problematickou otázkou představují fyzické osoby podnikající. Na jednu stranu tu máme nálezný sp. zn. Pl. ÚS 38/02, ve kterém Ústavní soud konstatoval, že o fyzických osobách, které jsou podnikateli, lze usuzovat stejně jako o právnických osobách, neboť z hlediska jejich statusu je nutno za rozlišovací kritérium považovat jejich podnikatelskou činnost. Tím pádem údaje o této činnosti nepožívají ochrany podle zákona o ochraně osobních údajů. Na druhou stranu je třeba reflektovat judikaturu evropských soudů, jež se stejně jako Úřad ve svém stanovisku,⁶⁸ přiklání k názoru, že se ochrana soukromí vztahuje též na fyzické osoby podnikající. Evropská judikatura akceptuje a akcentuje skutečnost, že profesní a soukromý život v užším smyslu je u fyzických osob podnikajících velmi úzce svázán a u některých informací jde jen obtížně rozlišit, ke které části jejich života se konkrétní informace spíše vztahují. Podle mého názoru by aplikace zákona o ochraně osobních údajů na podnikající fyzické osoby

⁶⁷ Stanovisko Pracovní skupiny 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje přijaté dne 20. června 2007, s. 24

⁶⁸ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 3/2011 - Ochrana osobních údajů podnikajících fyzických osob.*

v souvislosti s jejich podnikatelskou činností byla nespravedlivá vůči právnickým osobám, jež takové ochrany nepožívají.

5.2 Souhlas se zpracováním

Souhlas subjektu údajů se zpracováním osobních údajů představuje jedno z jeho nejdůležitějších práv. Tento souhlas bude však méně častým právním titulem pro zpracování osobních údajů než zpracování jako povinnost plynoucí z právních předpisů nebo než zpracování jako nezbytnost pro plnění smlouvy uzavřené se subjektem údajů. Úplný výčet takových právních titulů je vymezen v § 5 odst. 2 OchOsÚ, nicméně z dikce tohoto ustanovení se dá usuzovat, že souhlas je základním a preferovaným legitimním podkladem pro zpracování. Na druhou stranu souhlas vesměs nepřichází v úvahu ve veřejnoprávních věcech a taktéž v soukromoprávních obligatorních věcech. Je vyžadován pouze ve fakultativním zpracování, které může stát samostatně nebo být alternativou tomu obligatornímu (např. evidence docházky formou identifikačního systému se čtečkou otisků prstů).

Některé náležitosti souhlasu subjektu údajů najdeme přímo v ustanoveních zákona o ochraně osobních údajů, avšak bude nutné subsidiárně použít i obecné náležitosti právního jednání, kterým takový souhlas bezesporu je. Právní jednání je vymezeno v § 545 a následujících občanského zákoníku, jenž stanoví potřebnost vůle jednající osoby, a to konkrétně vážné vůle, dále klade důraz na určitost a srozumitelnost jednání. Ustanovení § 4 písm. n) OchOsÚ navíc stanoví, že souhlas musí být svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů. Aby se jednalo o vědomý souhlas, musí být subjekt údajů předem informován o jistých skutečnostech, jejichž okruh vymezuje zákon o ochraně osobních údajů ve svém § 5 odst. 4. Jedná se o stanovení legitimního a legálního účelu zpracování, o nutnost vymežit konkrétní osobní údaje, osobu správce a dobu, na kterou je souhlas dáván.

Období, po jaké bude zpracování probíhat, není konkrétním způsobem limitováno, pouze § 5 odst. 1 písm. e) obecně stanoví, že lze osobní údaje uchovávat pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Z toho vyplývá, že je na správci, zda určí přesnou dobu (např. jednoho roku, pěti let), zda ji vyjádří odkazem

na jinou skutečnost či právní vztah (např. po dobu trvání pracovního poměru) či stanoví neurčitě, typicky formulací, že souhlas ke zpracování osobních údajů se uděluje na dobu neurčitou či do jeho odvolání.⁶⁹ V podobném duchu se k náležitostem souhlasu se zpracováním osobních údajů a otázky jeho platnosti vyjádřil Úřad ve svém stanovisku č. 2/2008.

Na rozdíl od citlivých údajů, k jejichž zpracování je vyžadován výslovný souhlas, u běžných osobních údajů bude postačovat souhlas konkludentní. Nicméně i u takového souhlasu musí být splněny zákonné povinnosti a subjekt údajů musí být předem informován. Pokud následně své osobní údaje poskytne, považuje se takové jednání za souhlas, stejně jako v případě, že své osobní údaje sám pošle správci (např. zašle životopis zaměstnavateli). Jelikož správce musí být schopen prokázat existenci oprávnění zpracovávat osobní údaje po celou dobu zpracování, je obecně doporučována písemná forma souhlasu.

Otázka odvolatelnosti souhlasu není zákonem o ochraně osobních údajů řešena, avšak lze dospět k závěru, že to možné je. Na základě analogie bychom použili k souhlasu ke zpracování osobních údajů ustanovení § 87 odst. 1 občanského zákoníku, které nám říká, že kdo svolil k použití písemnosti osobní povahy, podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu týkajícího se člověka nebo jeho projevů osobní povahy, smí svolení odvolat, třebaže je udělil na určitou dobu. V článku 7 obecného nařízení EU, které jsem zmiňovala v bodě 2.3, je přímo zakotveno právo subjektu údajů kdykoliv svůj souhlas odvolat. Nicméně nejsou zde vyřešeny důsledky takového odvolání. Z logiky věci vyplývá, jestliže subjekt údajů získal na základě poskytnutí souhlasu nějakou výhodu, jeho odvolání by mohlo být považováno za jednání proti dobrým mravům a správce by mohl vymáhat náhradu škody. V případě udělení souhlasu na dobu určitou nám odstavec druhý § 87 OZ výslovně stanovuje náhradu škody, jestliže je souhlas odvolán, aniž by došlo k podstatné změně okolností či z jiného rozumného důvodu.

⁶⁹ Srov. NONNEMANN, F. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 158. ISBN 978-80-7179-226-0.

V souvislosti se zpracováním osobních údajů v pracovněprávních vztazích se vyjádřila WP 29 ve svém stanovisku č. 8/2001. Konstatovala, že zpracování osobních údajů v rámci pracovněprávních vztahů na základě souhlasu by se mělo omezit zásadně na situace, ve kterých má zaměstnanec skutečně svobodnou volbu s postupem zaměstnavatele nesouhlasit a možnost následně svůj souhlas odvolat, a to bez jakýchkoli následků. V situaci, kdy je zaměstnanec žádán o poskytnutí souhlasu se zpracováním osobních údajů, přičemž ale existuje riziko jakékoli újmy v případě odmítnutí souhlasu, nelze ani udělený souhlas považovat za platný právní úkon.⁷⁰

5.3 Právo na informace

Právo na informace se dá rozdělit do dvou částí, přičemž každou z nich může za správce plnit zpracovatel. První z nich nastává při samotném sběru osobních údajů s cílem dalšího zpracování a je upraveno v § 11 OchOsÚ. Tuto informační povinnost splní správce tím, že při shromažďování osobních údajů identifikuje sám sebe a osoby, kterým mohou být osobní údaje zpřístupněny a dále informuje subjekt údajů o rozsahu, účelu a způsobu zpracování, a současně o jeho právech podle zákona o ochraně osobních údajů. Prováděné zpracování musí být transparentní, aby subjekt údajů mohl efektivně uplatnit svá práva, jež mu ze vzniklého právního vztahu plynou. Výše jmenované informace není třeba poskytnout, jsou-li již subjektu údajů známy nebo nastane-li jedna z výjimek stanovená v odstavci třetím téhož ustanovení.

Druhým oprávněním v této souvislosti je právo na přístup k informacím podle § 12 OchOsÚ, jež je povinností správce kdykoliv v průběhu zpracování. Správce má povinnost o tomto právu subjekt údajů informovat, avšak jeho výkon je závislý na aktivním působení subjektu údajů. Ten musí podat žádost, na základě níž je správce povinen bez zbytečného odkladu předat požadované informace. Zákon o ochraně osobních údajů stanoví minimální obsah informace, nicméně subjekt údajů smí ve své žádosti tento rozsah zúžit, což pro něj může být, vzhledem k oprávnění správce na úhradu nákladů nezbytných na poskytnutí informace, výhodnější.

⁷⁰ NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 131. ISBN 978-80-7478-665-5.

5.4 Další práva subjektu údajů

Další práva vyplývají z práva na přístup k informacím, kdy subjekt údajů zjistí nějaké nesrovnalosti a chce je napravit. V případě, že zpracování je v rozporu s ochranou soukromého a osobního života subjektu údajů případně v rozporu se zákonem, má subjekt údajů několik možností, jak se domáhat svých práv. Podle § 21 OchoSÚ se smí buď obrátit na správce či zpracovatele s žádostí o vysvětlení, anebo požádat o odstranění takto vzniklého stavu zejména formou blokace, provedení opravy, doplnění či likvidace osobních údajů.

Žádost nemá zákonem předepsanou formu ani obsah a správce nebo zpracovatel nejsou požadavkem zvoleným subjektem údajů vázáni. Nárokuje-li subjekt údajů likvidaci osobních údajů z důvodu nezákonnosti, přičemž podle správce probíhá v souladu se zákonem, poskytne dotázaný správce či zpracovatel pouze vysvětlení. Naopak, požaduje-li subjekt údajů pouze vysvětlení, ale správce zjistí protiprávnost svého zpracování, je povinen i bez žádosti provést nápravu. Taková povinnost mu vyplývá přímo ze zákona o ochraně osobních údajů.⁷¹

Nereaguje-li správce na žádost nebo odmítá-li splnit svou zákonnou povinnost neprodleně odstranit závadný stav, smí se subjekt údajů obrátit na soud a domáhat se žalobou upuštění od protiprávního jednání, ale také náhrady škody nebo nemajetkové újmy. Subjekt údajů se kdykoliv může rovněž obrátit na Úřad s podnětem či stížností, na základě které smí Úřad uložit za spáchaný přestupek resp. jiný správní delikt sankci.

⁷¹ FOLDOVÁ, V. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 280. ISBN 978-80-7179-226-0.

6. Subjekty zpracovávající osobní údaje a jejich povinnosti

6.1 Správce

Správce jakožto další z ústředních pojmů je upraven v § 4 písm. j) OchOsÚ. Z legální definice vyplývají podmínky, které by měl subjekt naplňovat, aby se jednalo o správce ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Definičním znakem správce je určit účel a prostředky zpracování a takové zpracování provádět. To ovšem neplatí, je-li zpracování zákonnou povinností a účel i prostředky jsou vymezeny přímo v právním předpise. V takovém případě se jedná o správce ze zákona, na které zákon o ochraně osobních údajů ve své definici zapomněl. Nicméně čl. 2 písm. d) Směrnice 95/46/ES na tuto možnost pamatuje a s přihlédnutím k zásadě eurokomformního výkladu je zapotřebí číst obě ustanovení společně. Správcem je každý subjekt, to znamená, že v postavení správce může být fyzická i právnická osoba, subjekt veřejného i soukromého práva.⁷²

Z dikce zákona o ochraně osobních údajů rovněž vyplývá, že správce může buď zpracovávat osobní údaje sám, anebo prostřednictvím jednoho či více zpracovatelů, popřípadě smí převést jen část zpracování. Přitom není rozdíl v použitých výrazech „zmocnit nebo pověřit“ zpracovatele. Nevyplývá-li zmocnění z právního předpisu, bude vždy zapotřebí uzavřít mezi správcem a zpracovatelem písemnou smlouvu o zpracování osobních údajů se všemi jejími náležitostmi stanovenými v § 6 OchOsÚ.

V pracovněprávních vztazích zaměstnavatel vystupuje v pozici správce, kdy provádí zpracování osobních údajů vesměs sám, resp. prostřednictvím svých zaměstnanců či personálního oddělení – ti nejsou považováni za zpracovatele. Nicméně zaměstnavatel smí využít jinou osobu, která již bude v postavení zpracovatele, například pro mzdovou a daňovou agendu svých zaměstnanců. Nutno poznamenat, že zaměstnanci správce nebo zpracovatele a jiné osoby zpracovávající osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem, mohou zpracovávat osobní údaje

⁷² Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 220. ISBN 978-80-7478-139-1.

pouze za podmínek a v rozsahu stanoveném správcem či zpracovatelem a jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních.⁷³

Co ale především charakterizuje správce je jeho odpovědnost za legálnost zpracování, jelikož tato podmínka musí být splněna na rozdíl od ostatních vždy. Na jedné straně má správce veřejnoprávní - deliktivní odpovědnost, která spočívá v možnosti uložení sankce Úřadem v případě porušení zákonných povinností správce. Na straně druhé je to odpovědnost soukromoprávní vůči subjektu údajů, jenž smí vymáhat újmu vzniklou při zpracování.

6.2 Zpracovatel

Jak jsem již zmínila, správce může přenechat zpracování jiné osobě, kterou zákon o ochraně osobních údajů označuje „zpracovatel“. Ustanovení § 4 písm. k) OchOsÚ nám říká, že zpracovatel je každý subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje podle tohoto zákona. Existence zpracovatele závisí na rozhodnutí správce, kterému je podřízen, musí dbát jeho pokynů, a to přinejmenším s ohledem na účel zpracování a základní prvky prostředků. Zákonost činnosti zpracovatele v souvislosti se zpracováním údajů je určena pověřením vydaným správcem.⁷⁴ Vedle pokynů správce, musí zpracovatel rovněž dodržovat povinnosti stanovené v zákoně o ochraně osobních údajů, neboť tyto platí podle § 7 obdobně i pro něj. Zpracovatel smí za správce plnit určité povinnosti, jedná se o informační povinnost podle § 11 OchOsÚ a povinnost poskytnout informace subjektu údajů upravenou v § 12 OchOsÚ. Na druhou stranu existují ryze správcovy povinnosti jako stanovit účel či oznámit zpracování Úřadu, jež za něj zpracovatel učinit nesmí.

Zákon o ochraně osobních údajů opět používá slovní spojení „každý subjekt“, což znamená, že jím smí být jak osoba právnická, tak fyzická, ať soukromoprávního či veřejnoprávního charakteru.

⁷³ § 14 a 15 OchOsÚ

⁷⁴ Stanovisko Pracovní skupiny 29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“ přijaté dne 16. února 2010, s. 24 a 31

Vymezení pojmů správce a zpracovatel je stěžejní v určení odpovědnosti za dodržování pravidel v oblasti ochrany osobních údajů. Správce je navenek odpovědný v plném rozsahu, avšak zpracovatel má rovněž odpovědnost, a to v zásadě trojího druhu. Zprvce podle § 21 odst. 4 OchOsÚ odpovídá subjektům údajů solidárně se správcem za újmu vzniklou porušením povinností uložených zákonem. Zadruhé má stejně jako správce odpovědnost delikt ní; Úřad jej může sankcionovat za spáchání přestupku či jiného správního deliktu podle Hlavy VII. OchOsÚ. A konečně zatřetí má zpracovatel odpovědnost vůči správci, který by po něm mohl vymáhat náhradu za porušení smlouvy o zpracování osobních údajů podle § 6 OchOsÚ, zpracovával-li by osobní údaje v rozporu s dohodnutými pravidly.⁷⁵ V souvislosti s odpovědností je vhodné zmínit ustanovení § 8 OchOsÚ, podle kterého zpracovatel odpovídá za škodu vzniklou subjektu údajů společně a nerozdílně se správcem. Ledaže by po zjištění, že dochází ze strany správce k porušování zákonných povinností, jej na to neprodleně upozornil a ukončil zpracování.

Úřad se zabýval otázkou tzv. řetězení zpracovatelů, kdy správci pověření zpracovatelé chtějí přenášet některé operace s osobními údaji na další subjekty. Došel k závěru, že s ohledem na celkovou odpovědnost správce se nesmí na zpracování podílet další subjekt v pozici zpracovatele osobních údajů bez souhlasu správce. Nicméně to nevyklučuje, aby se na zpracování osobních údajů v uvedeném smyslu podílely i jiné osoby, a to na základě pracovní či jiné obdobné smlouvy, jak předpokládají § 14 a § 15 OchOsÚ.⁷⁶

6.3 Příjemce

Systematicky příjemce do této kapitoly zcela nezapadá, zákon o ochraně osobních údajů však upravuje některé povinnosti správce právě ve vztahu k příjemci. Z definice vyplývá, že se jedná o každý subjekt, kterému jsou osobní údaje zpřístupněny. V druhé části za středníkem najdeme negativní vymezení, kdy se

⁷⁵ Srov. NONNEMANN, F. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 84. ISBN 978-80-7179-226-0.

⁷⁶ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 1/2009 - Zpracování osobních údajů na základě smluv uzavíraných se zpracovateli (tzv. řetězení zpracovatelů osobních údajů)*.

za příjemce nepovažují orgány veřejné moci, které mohou získávat údaje v rámci zvláštního šetření (kontrola, dozor, dohled, aj.). Příjemcem bude subjekt odlišný od osoby správce a zpracovatele, i když to není v zákoně o ochraně osobních údajů explicitně vyjádřeno. Kdyby příjemce začal zpřístupněné osobní údaje sám zpracovávat, stal by se správcem a musel by plnit veškeré povinnosti plynoucí z tohoto postavení. Aby subjekt údajů mohl efektivně uplatňovat svá práva, musí vědět, které osoby mají přístup k jeho osobním údajům.

6.4 Povinnosti související se zpracováním

Smyslem zákona o ochraně osobních údajů je ochrana soukromí, která je zajištěna především zakotvením povinností správce a zpracovatele při zpracování osobních údajů a protilehlých práv subjektu údajů. Základní soubor povinností vymezuje § 5 OchOsÚ, přičemž se nevztahují pouze na správce, ale podle § 7 OchOsÚ dopadají přiměřeným způsobem rovněž na zpracovatele. Další povinnosti najdeme v jednotlivých ustanoveních napříč celým zákonem o ochraně osobních údajů, mezi nejdůležitější z nich patří zejména povinnost informační, oznamovací a zabezpečení.

Stanovení účelu, prostředku a způsobu zpracování

Existují určité povinnosti, jež musí správce splnit před vlastním zahájením zpracování osobních údajů. Prvním krokem v tomto procesu bude stanovení účelu, jež zároveň poslouží jako odpověď na otázku, z jakého důvodu chce správce se zpracováním započít. Tuto povinnost samozřejmě nemá správce zpracovávající osobní údaje ze zákona, neboť v takových situacích účel vyplývá z něj (ať už přímo, nebo odvozením). V oblasti pracovněprávních vztahů je příkladem povinnost uložená zaměstnavateli vést evidenci pro účely nemocenského a důchodového pojištění podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení nebo zákonná povinnost vést evidenci o pracovní době podle zákoníku práce.

Určení účelu má zásadní význam, jelikož tím správce vystaví mantinely pro celé zpracování a jeho další povinnosti tím jsou podstatně ovlivněny. Účel nelze vymezit vágně, musí být konkrétní, aby bylo možné ověřit, zda je legální a legitimní. Nelegální by bylo zejména zpracování za účelem diskriminace nebo páčání trestné činnosti.

Legitimnost vychází z § 10 zákona, tedy požadavku ochrany soukromí a zachování lidské důstojnosti. Příkladem legitimního účelu může být využívání informací o rodinných poměrech zaměstnance se záměrem mu nabídnout flexibilní formu zaměstnání (práce z domova, flexibilní pracovní doba, částečný úvazek, stlačený pracovní týden, aj.). Legitimní by zajisté bylo i opatření si soukromých telefonních čísel zaměstnanců pro lepší dosažitelnost v případě sjednané pracovní pohotovosti. Naproti tomu by v rozporu se zákonem bylo získávání detailních údajů o soukromém životě zaměstnanců za účelem zachování si dobrého jména a zaměstnávání pouze „slušných lidí“.⁷⁷

Současně se stanovením účelu by měl správce určit prostředky a způsoby, kterými chce dosáhnout sledovaného cíle. Způsoby zpracování můžeme dělit na automatizované prostřednictvím výpočetní techniky, na manuální a jejich kombinaci. Prostředky nám vypovídají o tom, jaký konkrétní „nástroj“ bude ke zpracování použit.

Oznamovací povinnost

Dalším krokem, jenž musí správce učinit ještě před samotným procesem zpracování, je písemné oznámení Úřadu, že správce hodlá zpracovávat osobní údaje. Přesné náležitosti takového oznámení včetně následujícího postupu Úřadu jsou upraveny v § 16 OchOsÚ, v případě zahájení řízení z vlastního podnětu rovněž v § 17. Registrační povinnost nedopadá na každého správce, to by představovalo přílišnou administrativní zátěž.

V § 18 OchOsÚ najdeme tři skupiny výjimek, zaprvé zpracování osobních údajů, která jsou součástí datových souborů veřejně přístupných na základě zvláštního zákona zejména v obchodním rejstříku, katastru nemovitosti, insolvenčním rejstříku, centrální evidenci exekucí, výjimka dopadá rovněž na seznamy příslušníků svobodných povolání vedené profesními komorami, apod. Druhou skupinu představují zpracování osobních údajů uložená zvláštním zákonem, anebo je-li jich třeba k uplatnění práv a povinností ze zvláštního zákona vyplývajících. Bylo by nesmyslné uložit správci

⁷⁷ Srov. NOVÁKOVÁ, L. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 103-6. ISBN 978-80-7179-226-0.

povinnost zpracovávat osobní údaje a zároveň povinnost oznámit toto zpracování a vyčkávat na registraci, resp. uplynutí 30 denní lhůty. Poslední skupina, která je vyňata z oznamovací povinnosti, je zpracování související se svobodou náboženského vyznání a svobodou sdružovací, nicméně je zákonem o ochraně osobních údajů přesně vymezeno, která zpracování z této oblasti jsou osvobozena.

V pracovněprávních vztazích se budeme setkávat zejména s druhou z výše jmenovaných skupin výjimek. Jak konstatoval i Úřad ve svém stanovisku č. 6/2012 zaměstnavatel nemá oznamovací povinnost, zpracovává-li osobní údaje svých zaměstnanců pouze k účelům, jež mu jsou stanoveny právními předpisy. Rozhodne-li se však zaměstnavatel zpracovávat tyto informace i pro účely jiné, pak již se na něj povinnost registrace vztahovat bude.

U této druhé skupiny platí namísto oznamování povinnost podle § 18 odst. 2 OchOsÚ zajistit, aby informace, týkající se zejména účelu zpracování, kategorií osobních údajů, kategorií subjektů údajů, kategorií příjemců a doby uchování, byly zpřístupněny, a to i dálkovým přístupem nebo jinou vhodnou formou. Zpřístupnění těchto údajů bude muset zajistit rovněž každý zaměstnavatel, jelikož zpracovává osobní údaje o svých zaměstnancích.

V souvislosti s náležitostmi, které by mělo oznámení obsahovat, by se měl vedle § 16 odst. 2 OchOsÚ subsidiárně aplikovat správní řád. Podle § 37 odst. 2 správního řádu musí být v podání mimo jiné uvedeno jméno, příjmení, datum narození, místo trvalého pobytu a podpis osoby, která jej činí. Nicméně oznámení je činěno prostřednictvím elektronického formuláře na internetových stránkách Úřadu, jehož součástí je pouze prohlášení se jménem a příjmením oznamovatele. Tím pádem nejsou a ani nemohou být v podání obsaženy povinné náležitosti podle správního řádu a nedá se ověřit, kdo jej skutečně podal. Pro Úřad je dostačující obsahuje-li oznámení všechny náležitosti podle § 16 odst. 2 OchOsÚ. V takovém případě, není-li zahájeno řízení podle § 17 odst. 1 OchOsÚ, lze po uplynutí lhůty 30 dnů ode dne doručení oznámení zahájit zpracování osobních údajů a Úřad uvedené informace запиše do registru. Způsob podávání oznámení o zpracování osobních údajů nastavený Úřadem považují

za nedostatečný, jelikož nepamatuje na obecné náležitosti podání, které jsou vyžadovány správním řádem.

Prostor pro úvahu představuje otázka povahy řízení. Není pochyb o tom, že řízení je zahájeno na návrh, resp. oznámením a jeho výsledkem je buď zápis do registru, nebo zahájení jiného řízení. Z dikce § 16 OchOsÚ by se dalo dovodit, že se jedná o povolovací řízení, ale podle mého názoru se jedná o registrační řízení. Podobá se evidenčnímu řízení, registrace však obecně bývá hmotněprávním předpokladem nebo jedním z předpokladů jiné právní skutečnosti. O registraci se běžně vydává potvrzení (osvědčení), o jejím odmítnutí správní akt. V pozitivním právu může být někdy těžké odlišit registrační úkon od zjednodušené formy správního aktu. Právní skutečnost, kterou registrace podmiňuje, však nastává ex lege; není tedy výsledkem registračního úkonu a tím se tento úkon liší od povolení.⁷⁸

I v praxi se setkáváme s tím, že Úřad oznamovací povinnost pojímá relativně volně. Označuje ji za povinnost evidenční, a nepřiklání se k názoru, že by se jednalo o režim povolovací. Tím pádem za předpokladu, že celé zpracování probíhá v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů, neukládá sankce správcům, kteří své zpracování neoznámili.

Ve spojení s oznamovací povinností nalezneme v judikatuře Ústavního soudu významné rozhodnutí. Jedná se o nález sp. zn. IV. ÚS 2425/09, ve kterém konstatoval, že ačkoli nesplnění oznamovací povinnosti dle ustanovení § 16 zákona o ochraně osobních údajů je přestupkem podle § 44 odst. 2 písm. i) citovaného zákona, nelze jej hodnotit jako porušení právního předpisu takové závažnosti, která by měla za následek absolutní neúčinnost důkazu získaného průmyslovou kamerou. Jedná se o formální pochybení v záležitosti administrativního charakteru ve vztahu ke správnímu orgánu, které ale nutně neimplikuje neoprávněnost instalace záznamového zařízení či nepřipustnost důkazního prostředku takto pořízeného.

⁷⁸ STAŠA, J. in HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 8. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7179-254-3.

Získání souhlasu a informační povinnost

Mezi první kroky samotného zpracování bude zajisté patřit získání souhlasu od subjektu údajů, nemá-li správce jiný právní titul, a splnění informační povinnosti vůči němu. Tyto dvě povinnosti korespondují s právy subjektu údajů, jež jsem rozebírala v kapitole 5. K získávání souhlasu bych snad jen uvedla, že veškeré zpracování osobních údajů v rámci výkonu státní správy by mělo být předpokládáno zákonem a tudíž bychom se neměli z jejich strany setkat s žádostí o souhlas se zpracováním dat pro potřeby plnění jejich zákonných kompetencí.⁷⁹

Povinnosti během zpracování podle § 5 odst. 1 OchOsÚ

Určitá skupina povinností vyplývá z vymezeného účelu, kterým si de facto správce nastavil limity pro zpracování. Všechny tyto povinnosti mají za úkol minimalizovat zásahy do soukromí. Zaprvé smí správce shromažďovat pouze osobní údaje, které odpovídají účelu a jen v nezbytném rozsahu. Zákonodárce zde klade důraz na kvantitativní omezení zpracovávaných osobních údajů, resp. na jejich přiměřenost. Tato zásada bude platit i v případě zpracování prováděných se souhlasem subjektu údajů, což konstatoval Úřad ve svém stanovisku č. 2/2011. To znamená, že i přestože by subjekt údajů souhlasil se zpracováním všech správcem požadovaných osobních údajů, správce nesmí zpracovávat údaje zjevně nadbytečné pro daný účel. Jen velmi zřídka bude například obhajitelná nutnost použití rodného čísla, jež je jedinečným identifikátorem. Avšak zaměstnavatel má zvláštními zákony stanovenou povinnost oznamovat rodná čísla svých zaměstnanců, tudíž by rodné číslo mohlo být uvedeno v pracovní smlouvě, kterou by zaměstnavatel poté využil jako prostředek shromažďování rodných čísel. Pokud by s tím zaměstnanec nesouhlasil, musel by rodné číslo uvést jiným způsobem.⁸⁰

⁷⁹ *Tamtéž*, s. 105.

⁸⁰ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Názory Úřadu - V jakých případech lze požadovat, aby ve smlouvě bylo uvedeno rodné číslo účastníka smluvního vztahu?* 2014. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/v-jakych-pripadech-lze-pozadovat-aby-ve-smlouve-bylo-vedeno-rodne-cislo-ucastnika-smluvniho-vztahu/d-11351/p1=1099>

Po shromáždění nezbytných údajů bude následovat jejich využití a to je možné výhradně jen v souladu s původním účelem. Nesmí nastat situace, kdy se správce rozhodne údaje získané pro jeden účel, využít rovněž pro jiný nebo účel prostě změnit. Jednalo by se o nové zpracování a správce by musel učinit všechny zákonem o ochraně osobních údajů stanovené povinnosti nanovo. Příkladem takové situace je zveřejňování osobních údajů zaměstnanců na internetu bez jejich zaměstnance, když takové informace zaměstnavatel získal byť oprávněně, ale pro plnění jeho zákonných povinností. Na druhou stranu se Úřad ve svém stanovisku č. 1/2006 vyjádřil k možnosti využít záznamy pro jiný účel, ovšem pouze je-li na tom významný veřejný zájem.

V případě, že správce provádí zpracování osobních údajů pro více než jeden účel, nesmí informace získané k rozdílným záměrům sdružovat. Pro zajištění této povinnosti je zapotřebí přijmout určitá technická či organizační opatření.

Poslední povinností přímo se týkající účelu je transparentnost shromáždění osobních údajů, která představuje jeden z prvků legitimacy účelu. Otevřenost úzce souvisí s informační povinností správce či zpracovatele podle § 11 OchOsÚ. Správce musí uvést pravdivý záměr získávání údajů, v opačném případě by se jednalo o podvodné jednání. Příkladem porušení této povinnosti v pracovněprávní oblasti může být zpracování osobních údajů zaměstnavatelem pomocí kamerového systému se záznamem, kdy by za účel označil ochranu majetku, nicméně by tím sledoval dodržování pracovní doby zaměstnanců.⁸¹

Další povinnost, jež musí správce potažmo zpracovatel dodržovat během zpracování, je zpracování pouze přesných osobních údajů, které získal v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů. Zpracováním nepřesných osobních údajů se nemyslí jenom zpracování nesprávných dat vzniklých např. gramatickou chybou, avšak rovněž zpracování formálně správných údajů v souvislosti s nesprávnou informací. Naopak přesnost nelze spojovat s pravdivostí, i nepravdivá informace může být přesná. Součástí této povinnosti je požadavek na aktualizaci osobních údajů. Je pochopitelné, že nelze po správci vyžadovat nepřetržitou kontrolu zpracovávaných údajů, tudíž je volba

⁸¹ Srov. NOVÁKOVÁ, L. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 129. ISBN 978-80-7179-226-0.

způsobu vyrovnání se s touto povinností ponechána na správci. Zákon o ochraně osobních údajů stanovuje sekundární povinnost v případě zjištění nepřesnosti provést bez zbytečného odkladu přiměřená opatření, zejména blokaci zpracování, opravu, doplnění či v krajním případě likvidaci. Zjistit nepřesnost může správce sám nebo na základě žádosti subjektu údajů podle § 21 OchoSÚ. Výjimkou je umožnění zpracovávat i nepřesné údaje ve výjimečných případech v mezích uvedených v § 3 odst. 6 OchoSÚ, ale tyto je nutno označit. Pro úplnost vypočtení všech povinností souvisejících s přesností osobních údajů jen zmíním nutnost správce informovat všechny příjemce o provedeném opatření, a to bez zbytečného odkladu.⁸²

Jako poslední ve škále povinností podle § 5 odst. 1 OchoSÚ je zákaz uchovávat osobní údaje déle než je nezbytné k vytyčenému účelu. Nelze sestavit určité skupiny případů a obecně jim určit konkrétní dobu uchování. Naopak bude zapotřebí každou situaci posoudit individuálně tak, aby za stanovenou dobu bylo možno naplnit účel. Může se jednat o dny, týdny, měsíce i roky. Například u kamerových záznamů jedná-li se o nepřetržitě střežený objekt, postačí uchovat záznam jeden den, v ostatních případech několik dnů. Jsou ale situace, kdy nikdo nemá možnost kontrolovat tyto záznamy po několik měsíců, a proto by uchování záznamu v rádech několika dnů nenaplnilo sledovaný účel. Příkladem mohou být zazimované objekty (letní sídla, zámky, aj.), avšak rovněž sklady či obchody, ve kterých probíhá inventura zboží např. jednou za tři měsíce, pak by právě čtvrt roku bylo dobou nezbytnou k uchování záznamů.

V pracovněprávních vztazích je důležité vyřešení zejména otázky, co se děje s osobními údaji po skončení pracovního poměru. Primárním účelem uchování většiny osobních údajů zaměstnance je realizace pracovního poměru, jenomže existují zákonné uschovací lhůty a někdy je také potřeba si ponechat osobní údaje zaměstnance pro případné vypořádání vzájemných práv a povinností. Vracet či likvidovat se budou po skončení pracovního poměru pouze dokumenty, které ztratily pro zaměstnavatele relevanci např. životopis či různá osvědčení. U ostatních osobních údajů resp. jejich

⁸² Srov. BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2010, s. 73-74. ISBN 978-80-7263-613-6.

nosičů je nutné posoudit jejich prvotní účel a současně ten nový sekundární od původního odvozený.

Ukládá-li nám ve veřejnoprávní rovině zvláštní právní předpis povinnost uchovávat některé osobní údaje po stanovenou dobu, máme zcela zjevný legitimní titul k jejich uchování, jež prolamuje výše zmíněné zásady upravené v § 5 odst. 1 OchOsÚ. Takovým předpisem je i zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, který stanovuje povinnost zaměstnavatele uchovávat konkrétní dokumenty po určitou dobu. Mimo jiné jsou to mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, a to po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. V rovině soukromoprávní se jedná o osobní údaje obsažené v evidenci pracovní doby, kterou může potřebovat zaměstnavatel jako důkaz v případě soudního sporu, což v obecné rovině předpokládá i § 20 odst. 2 OchOsÚ. Dobu uchování bychom zde stanovily podle zákonných promlčecích a prekluzivních lhůt.⁸³

Nicméně před vznikem pracovního poměru se většinou setkáváme rovněž se zpracováním, a to osobních údajů získaných v souvislosti s výběrem zaměstnance, zejména z životopisů uchazečů. K této problematice se doбою nezbytnou k naplnění účelu zabývám v podkapitole 7.1, proto ji v této části nebudu rozebírat.

Povinnost zabezpečit osobní údaje

Tuto povinnost nám zejména upravuje § 13 OchOsÚ, který stanoví, 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. Tato povinnost platí i po ukončení zpracování osobních údajů“*. Následně je stanovena povinnost *„zpracovat a dokumentovat přijatá a provedená technicko-organizační opatření k zajištění ochrany osobních údajů“*. Tím je dána obecná konstrukce zabezpečení osobních údajů. Jeho konkrétní podoba bude

⁸³ Srov. BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 189-190. ISBN 978-80-86131-96-2.

záviset na mnoha aspektech, zejména na finančních, personálních a prostorových možnostech správce či zpracovatele, dále na charakteru zpracovávaných informací, na zvoleném způsobu a prostředcích zpracování, apod. Bezpečnostní opatření musí odpovídat všem těmto faktorům a je zapotřebí nastavit takovou úroveň zabezpečení, aby bylo účinné vůči úmyslnému nebo nedbalostnímu jednání, ale i vůči působení dalších činitelů.⁸⁴ Odstavec 3 citovaného ustanovení nám stanovuje požadavek posouzení určitých rizik a odstavec 4 nám konkrétněji vymezuje v oblasti automatizovaného zpracování další povinnosti.

Úřad se vyjadřoval k otázce zabezpečení osobních údajů v případě plnění povinnosti uchovávat kopie pracovních smluv na pracovištích podle § 136 zákona o zaměstnanosti. Z hlediska zajištění bezpečnosti doporučil, zejména na dočasných pracovištích jako je staveniště, uchování dokladů s osobními údaji v elektronické podobě (na CD, flash disku, v počítači či notebooku), přičemž elektronická data musí být řádně zabezpečena heslem a šifrováním, aby v případě odcizení jejich nosiče nemohlo dojít k přístupu neoprávněné osoby k osobním údajům. Tím je třeba i zajistit, aby k osobním údajům v pracovněprávních dokladech měli přístup pouze oprávnění zaměstnanci (tj. zejména příslušní vedoucí pracovníci).⁸⁵

S povinností přijmout bezpečnostní opatření souvisí další dvě povinnosti. První z nich je povinnost mlčenlivosti uložená zejména osobám v pracovním nebo obdobném poměru u správce nebo zaměstnavatele, která trvá i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací. Povinnost se týká osobních údajů a bezpečnostních opatření, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů. Porušení této povinnosti může být vedle uložení pokuty až do výše 100.000,- Kč podle § 44 odst. 1 OchOsÚ potrestáno rovněž podle § 180 odst. 2 zákona č. 40/2009, trestní zákoník zákazem činnosti nebo odnětím svobody až na tři roky.

Druhou související povinností je řádná likvidace podle § 20 OchOsÚ učiněná při ukončení zpracování. Tato konečná fáze celého procesu zpracování musí být

⁸⁴ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, s. 19. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁸⁵ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Názory úřadu*. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/vyjadreni-uradu-k-otazce-uchovavani-kopii-pracovnich-smluv-na-pracovistich/d-1573/p1=1099>

provedena tak, aby nedošlo k neoprávněnému přístupu k osobním údajům. U papírových nosičů se tak nabízí skartace. Nechce-li správce zlikvidovat všechny informace na předmětných dokumentech, přichází v úvahu také začernování osobních údajů. U elektronických nosičů je možné zlikvidovat údaje jejich vymazáním a to způsobem, jenž vyloučí zpětnou obnovu dat (např. prázdnými znaky nebo překrytím jiným textem).⁸⁶ Se skončením zpracování ještě souvisí povinnost správce, který musel své zpracování registrovat u Úřadu, neprodleně mu oznámit, jak naložil s osobními údaji.

⁸⁶ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. Likvidace osobních údajů jako součást zpracování. *Právní rádce*[online]. 2010 [cit. 2016-04-11]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://pravnicradce.ihned.cz/c1-40730200-likvidace-osobnich-udaju-jako-soucast-zpracovani>

7. Příklady zpracování osobních údajů v pracovněprávní praxi

V této závěrečné kapitole se v návaznosti na poněkud obsáhlejší obecné vymezení problematiky, jež bylo nezbytné pro pochopení smyslu a konstrukce právní ochrany osobních údajů, budu věnovat konkrétním příkladům využívání osobních údajů v praxi z hlediska pracovněprávních vztahů. Jak již vyplývá z příkladů, jež jsem uváděla k vysvětlovaným pojmům, právům a povinnostem, zpracování se neomezuje pouze na dobu trvání pracovního poměru, ale začíná už výběrem vhodného kandidáta na volnou pozici a skončení pracovního poměru taktéž přesahuje. Z každé takové etapy jsem zvolila jedno problematické téma, jímž se budu v této zvláštní části podrobněji zabývat.

7.1 Informace vyžadované před vznikem pracovního poměru

Již před vznikem pracovního poměru dochází zpravidla ke shromažďování osobních údajů uchazečů o volné pracovní místo. Tyto informace zaměstnavatel získává především na základě zaslaných dokumentů přímo od uchazeče (životopisy, motivační dopisy, osvědčení), prostřednictvím personální agentury, při osobním pohovoru nebo z vyplněného osobního dotazníku. Aby si zaměstnavatel mohl zvolit toho nejvhodnější kandidáta, potřebuje vedle identifikačních údajů znát co nejvíce informací o uchazečově kvalifikaci, schopnostech, zkušenostech, jazykových znalostech, splnění požadavků a další relevantní údaje. Zašle-li fyzická osoba dokumenty se svými osobními údaji budoucímu zaměstnavateli, považuje se to za konkludentní souhlas se zpracováním těchto dat. Opatřuje-li si zaměstnavatel informace o potencionálních zaměstnancích sám, souhlas rovněž není vyžadován, jelikož se podle § 5 odst. 2 písm. b) jedná o zpracování nezbytné pro jednání o uzavření pracovní smlouvy uskutečněné na základě uchazečovy reakce na nabídku práce.

Nicméně je zapotřebí si vymezit, které údaje je vlastně zaměstnavatel oprávněn chtít. V této souvislosti nám zákoník práce ve svém § 30 odst. 2 stanoví, že před uzavřením pracovního poměru zaměstnavatel smí od uchazeče či jiných osob vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Na základě argumentace a *minor ad maius* lze na osoby, které se teprve o pracovní místo ucházejí, rovněž použít ustanovení § 316 odst. 4 ZP, jež demonstrativně vymezuje informace, které nelze vyžadovat od zaměstnance, a to ani prostřednictvím třetích osob. Uvedené osobní údaje se dají rozdělit do dvou skupin, kdy první tvoří informace, jež nelze chtít za žádné situace; jedná se o sexuální orientaci, původ, členství v odborové organizaci, v politických stranách nebo hnutích a příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti. Druhou skupinu tvořící údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti lze požadovat pouze, je-li 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 právní předpisy. S první skupinou se vesměs kryjí informace, jež nesmí zaměstnavatel vyžadovat podle § 12 odst. 2 ZZ při výběru zaměstnanců v případech dle zákona o zaměstnanosti.

Ochrana osobnosti uchazeče poskytnutá těmito ustanoveními může být narušena, zpřístupní-li subjekt údajů sám o sobě informace na internetu. U personalistů se stává čím dál častější praxí, že prolustrují jména osob ucházejících se o nabízenou pozici internetovými zdroji, zejména ve vyhledávačích, na Facebooku a jiných sociálních sítích. V situaci, kdy uchazeč o sobě sám zveřejní jakékoliv informace, jedná se nepochybně o oprávněně zveřejněné osobní údaje a každý zaměstnavatel by s nimi teoreticky mohl dále nakládat a na základě nich uchazeče hodnotit. Zmíněné platí rovněž u zveřejňování citlivých údajů, jak vyplývá z § 9 písm. g) OchOsÚ. Jiná situace nastane tehdy, zveřejní-li osobní údaje subjektu údajů někdo jiný, a to bez jeho souhlasu.⁸⁷

K otázce on-line prověřování uchazečů se Úřad vyjádřil v jedné ze svých publikací.⁸⁸ Konstatoval, že i když informace získané na profilu uchazeče na sociální síti či sledováním jeho příspěvků v diskusních fórech potenciální zaměstnavatel nemůže oficiálně použít, v praxi velmi reálně mohou vést k rozhodnutí o nepřijetí.

⁸⁷ Srov. POSPÍŠIL D. in KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 143. ISBN 978-80-7179-226-0.

⁸⁸ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance* [online]. 2014 [cit. 2016-04-10]. ISBN 978-80-210-6819-3. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=12691

At' už se zaměstnavatelé s informacemi získanými na sociálních sítích seznamují či nikoliv, vždy musí dodržovat povinnosti podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Zaměstnavatel je povinen vést výběrové řízení neutrálně a nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku aj. Taktéž výběr zaměstnanců musí provést takovým způsobem, aby nedocházelo k diskriminaci či k porušování zásady rovnosti, která se uplatňuje v pracovněprávních vztazích podle antidiskriminačního zákona. Pro případ nařčení z nerovného zacházení je povinností zaměstnavatele, aby prokázal opak.

Antidiskriminační zákon ve svém § 6 upravuje přípustné formy rozdílného zacházení v přístupu k zaměstnání nebo povolání. Například o diskriminaci z důvodu pohlaví se nejedná, je-li dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Další příkladem jsou práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, kdy z důvodu povahy těchto činností smí náboženské vyznání, víra či světový názor osoby představovat podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti. Dále také není diskriminační podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání.

Při výběru zaměstnanců, jak jsem již zmínila, není dovolen postup, v němž by zaměstnavatelé vyžadovali údaje nesouvisející s pracovním uplatněním (např. informace o příbuzných, rodinný stav). V rozporu se zákonem jsou rovněž tzv. diskriminační dotazníky, které mnozí zaměstnavatelé dávají zaměstnancům k vyplnění při přijímacích rozhovorech. Výjimkou jsou případy, kdy vyžadování těchto údajů je odůvodněno podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání, jež má osoba vykonávat a jež je pro výkon takového zaměstnání nezbytný. Např. pro výkon zaměstnání, který je spojen s hmotnou zainteresovaností, a vyžadují se k němu určité předpoklady bezúhonnosti, je zřejmě správným požadavkem zaměstnavatele výpis z rejstříku trestů zaměstnance. U některých profesí, např. u pedagogických pracovníků, musí zaměstnavatel vyžadovat výpis z rejstříku trestů ve všech případech. Vždy bude

záležet na charakteru a druhu práce, ale v úvahu by se také měla brát povaha trestného činu.⁸⁹ Vyžadování čistého výpisu z rejstříku trestů i pro nekvalifikované manuální práce je neadekvátní a negativně dopadá na odsouzené osoby, které se po výkonu trestu snaží získat zaměstnání. Významně tak stěžuje proces resocializace a prevenci recidivy. Je legitimní odmítnout osobu odsouzenou za týrání svěřené osoby na pozici vychovatele, či odsouzeného za majetkovou trestnou činnost na pozici pokladníka. Na druhou stranu nepřiměřené je nepřijetí takové osoby např. na zahradnické práce.⁹⁰

Za nutné považuji podotknout, že poskytne-li zaměstnanec dobrovolně údaje, jež zaměstnavatel nesmí vyžadovat, nelze tento postup považovat za porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele, jelikož § 30 odst. 2 ZP mu zakazuje některé informace pouze vyžadovat, nikoliv přijímat. Sdělení údajů však musí být ze strany zaměstnance skutečně svobodné, musí se jednat o jeho vlastní rozhodnutí, které nesmí být vyvoláno ani nepřímým nátlakem k poskytnutí této informace ze strany zaměstnavatele. Za takový nátlak by bylo možné považovat i předložení dotazníku se zvlášť vyznačenými údaji, ke kterým by zaměstnavatel uchazeči sdělil, že je na něm, zda je uvede či nikoliv. Uchazeč by je ve strachu, že by si jej zaměstnavatel nevybral pro nezodpovězení požadovaných informací, raději vyplnil.⁹¹

Většina uchazečů navíc ani neví, na co nemusí při pohovoru odpovídat. Ti se znalostí svých práv se mohou zase obávat, že neodpoví-li, vybere si zaměstnavatel jiného kandidáta a oni budou jen těžko dokazovat, že tomu tak opravdu bylo. U nepřípustných otázek by šlo doporučit, aby uchazeči jednoduše zalhali, museli by si být ovšem stoprocentně jisti, že poskytují nepravdivou odpověď na nepřípustnou otázku. Kdyby se zmýlili a lež by se týkala přípustného údaje, pak by to mohlo vést až k neplatnosti právního jednání pro omyl.

⁸⁹ Jouza, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2014, č. 6, s. 27.

⁹⁰ VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační. *Veřejný ochránce práv*[online]. 2011 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>

⁹¹ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, s. 80. ISBN 978-80-87576-12-0.

Otázce disponování s rodnými čísly jsem se věnovala v kapitole 4.4, kde jsem došla k závěru, že před vznikem pracovního poměru není dán zákonný důvod pro jeho požadování, jiná situace ovšem nastává při uzavření pracovní smlouvy.

Na závěr tohoto bodu je vhodné učinit poznámku k navrácení, likvidaci či uchování dokumentů získaných před vznikem pracovního poměru. Někteří zaměstnavatelé by si rádi ponechali životopisy i po ukončení výběrového řízení na konkrétní pozici pro případ uvolnění této pozice či pro obsazení jiných pracovních pozic. Jenomže výběrem jiného uchazeče na pracovní místo došlo k naplnění záměru a tím uplynula doba nezbytná k účelu. Není proto možné si bez souhlasu subjektu údajů životopisy uchovat. Nedohodne-li se zaměstnavatel s uchazečem na uchování osobních údajů pro další účel, měl by životopisy vrátit nebo zlikvidovat.⁹² V této souvislosti existuje ještě možnost uchovat si životopisy pro případné prokázání, že při výběru zaměstnance nedošlo k diskriminaci.

Podle mého názoru je právní úprava této problematiky dostatečná, leč bych vytkla její nejednotnost. Nejenže ji najdeme na více místech (v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti, zákoně o ochraně osobních údajů, antiskriminačním zákoně), ale dokonce se ve výčtu informací liší (i terminologicky), což musí být pro zaměstnavatele i uchazeče matoucí. Vzhledem k zásadě bezrozpornosti právního řádu a s ohledem na právní jistotu by bylo vhodné tuto úpravu sjednotit.

7.2 Zpracování osobních údajů za trvání pracovního poměru

V úvodu této podkapitoly bych se ráda zabývala zpracováním osobních údajů zaměstnanců během pracovního poměru obecně a dále bych krátce vymezila jednotlivé případy zpracování. Tomuto tématu jsem již věnovala pozornost v podkapitole 1.2 v části o zákoníku práce, kde jsem rozdělila zpracování na obligatorní a fakultativní. Povinné využívání informací je uloženo zaměstnavateli zákoníkem práce a jinými právními předpisy, jedná se především o vedení evidencí k řadě účelů, např. evidenci pracovní doby, knihu úrazů a evidenci nemocí z povolání, účet mzdy zaměstnance, aj.

⁹² Srov. KUČEROVÁ, Alena a František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Vyd. 1. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2013, s. 59. ISBN 978-80-7273-173-2.

Ač nepovinné avšak předdefinované zákoníkem práce je vedení osobního spisu zaměstnance. Zákoník práce ve svém § 312 upravuje jak možný obsah spisu, tak osoby, jež do něj mohou nahlížet. Personální spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Toto ustanovení zákoníku práce je tak zcela v souladu (a i věcně koresponduje) s limitem stanoveným zákonem o ochraně osobních údajů v jeho § 5 odst. 1 písm. d). Spis obvykle obsahuje životopis, osobní dotazník, kopie dokladů o dosaženém vzdělání, zápočtový list z předchozích zaměstnání, přehled o odborné praxi, lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, pracovní smlouvu atd. Zároveň je třeba dodat, že zaměstnavatel musí být opatrný, vkládá-li do osobního spisu kopie různých dokladů. Některé duplikáty do spisu nelze zakládat (a to ani se souhlasem zaměstnance), např. kopii rodného listu či občanského průkazu, neboť tyto obsahují i další osobní údaje, jež nejsou pro zaměstnavatele potřebné.⁹³

Zaměstnanec smí do svého spisu nejen nahlížet, ale rovněž si z něj dělat výpisky a pořizovat kopie v něm obsažených dokumentů, a to na náklady zaměstnavatele. Zaměstnanec jako subjekt údajů má také právo na informace podle § 12 OchOsÚ, ovšem v tomto případě smí zaměstnavatel požadovat přiměřenou úhradu. Aby zaměstnanec za požadavky v této souvislosti nic neplatil, je vhodné použít dobrou formulaci – nejlépe odkázat přímo na ustanovení či alespoň na zákoník práce.

7.2.1 Monitoring zaměstnanců se zaměřením na sledování využívání internetu

Pokrok v komunikačních a informačních technologiích jednoznačně představuje nová rizika pro ochranu lidských práv a svobod, včetně práv zaměstnanců a zaměstnavatelů. Prostřednictvím nových technologií dochází ke stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem zejména vytvářením nových možností nárůstu přesčasové práce, možnost pracovat doma či na zavolání. Nové technologie také umožňují zaměstnavatelům mít zaměstnance neustále pod dohledem, „svádějí“ je

⁹³ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Práce a mzda* [online], 2009, č. 7 [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/casopisy-portalu/>

ke kontrole elektronické pošty, obsahu hlasových komunikací, k monitorování využívání počítačů apod.⁹⁴

V právní úpravě najdeme ochranu jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, čímž dochází ke střetu jejich práv, a to dokonce v ústavněprávní rovině. Na jedné straně stojí právo zaměstnance na soukromí na pracovišti. K závěru, že soukromý život nesmí být vykládán restriktivně a naopak do něj lze zařadit i aktivity profesní a obchodní, jsem došla již v podkapitole 2.2 s odkazem na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva. Na straně opačné stojí právo zaměstnavatele na ochranu jeho majetku a s tím související právo na efektivní práci ze strany zaměstnanců uplatňované zejména prostřednictvím kontroly zaměstnanců. I přestože mají osobnostní práva ve většině případů přednost před ostatními, ochrana osobnosti zaměstnance jen těžko může převážet, vyřizuje-li si zaměstnanec v pracovní době soukromé záležitosti, zejména pokud vyhledává internetové stránky, sleduje filmy, hraje hry apod.

Kontroly zaměstnanců se dotýká hned několik ustanovení zákoníku práce, například v § 302 ZP povinnost vedoucích zaměstnanců (a) „*řídít a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky*“, (c) „*zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci*“ společně s § 101 odst. 1 ZP kdy „*je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce*“. Dále v § 248 (odst. 1) „*je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku*“; (odst. 2) „*zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců, avšak vždy musí dbát ochrany osobnosti*“.

Stěžejním ustanovením zákoníku práce je § 316, jež chrání soukromí zaměstnanců, poněvadž zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance

⁹⁴ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 137. ISBN 978-80-86131-96-2.

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, a je-li takový důvod dán, musí zaměstnance přímo informovat o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Nicméně soukromí je limitováno ochranou práv zaměstnavatele tím, že mu dává možnost přiměřeným způsobem kontrolovat zákaz zaměstnanců užívat bez souhlasu zaměstnavatele jeho výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení pro jejich osobní potřebu.

Právo kontrolovat zaměstnance nelze omezit pouze na zaměstnavatele vykonávajícímu činnost zvláště nebezpečnou či mimořádně ohrožující (např. jaderná elektrárna). Důvodem může být ochrana života a zdraví zaměstnavatele, zaměstnance, spoluzaměstnanců a jiných osob, které se v kontrolovaném prostoru zdržují. Dalšími legitimními důvody jsou ochrana majetku zaměstnavatele, spoluzaměstnanců a jiných osob, kontrola pracovní výkonnosti zaměstnance, kontrola dodržování obchodního tajemství, ochrana know-how dané společnosti, aj.⁹⁵

K tomu se vyjadřoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. srpna 2012. Konstatoval, že je zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, zda povolí zaměstnancům využívat jeho prostředky pro jejich soukromé potřeby a v jakém rozsahu. Naproti tomu případná kontrola nesmí být vykonávána zcela libovolně, neboť je zaměstnavatel limitován slovy „přiměřeným způsobem“. Jelikož zákoník práce blíže nestanoví, co je oním přiměřeným způsobem kontroly, právní norma tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance a k otázce přípustnosti jejich využití (zda

⁹⁵ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1243. ISBN 978-80-7400-290-8.

zaměstnavatel nedal souhlas). Aby zaměstnavatel mohl dodržování tohoto zákazu kontrolovat, musí mít také možnost ji nějakým způsobem realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.

Touto kontrolou se rovněž zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku sp. zn. 5 As 158/2012 ze dne 23. srpna 2013, v němž došel k závěru, že kontrola zaměstnavatele musí být přiměřená cíli a musí narušovat soukromí zaměstnance jen v rozsahu nezbytném k výkonu práce, případně k ochraně majetku zaměstnavatele. Monitoring zaměstnance je možný pouze na základě předchozího oznámení a jen tam, kde je to nezbytné k ochraně zdraví osob nebo majetku zaměstnavatele. Monitoring musí být směřován na majetek zaměstnavatele, nikoliv na osobu zaměstnance (nasměrování kamer) a musí být prováděn na pracovišti, nikoliv na místech určených k hygieně nebo k odpočinku zaměstnance. Předmětem informace zaměstnanci před započítím monitoringu je rovněž rozsah a způsob provádění kontroly.

Právní úprava v zákoníku práce je ve vztahu speciality k zákonu o ochraně osobních údajů, jehož ustanovení je třeba aplikovat na činnost zaměstnavatele subsidiárně. To znamená, že veškeré povinnosti v oblasti zpracování osobních údajů, jež nejsou zákoníkem práce upraveny rozdílně, musí zaměstnavatel při sledování zaměstnance dodržovat podle zákona o ochraně osobních údajů. Sledováním zaměstnanců dochází k zásahu do jejich soukromí, a proto povinnosti, jež jsem vymezila v obecné části mé práce v kapitole šesté, dopadají rovněž na zaměstnavatele.

Při zavedení sledovacího systému uchovávajícího informace sloužící k identifikaci osob (např. kamerový systém, různé systémy sledující práci na počítači, monitorující e-mailovou korespondenci či telefonní komunikaci) lze učinit jistá doporučení dle stanovisek Úřadu. Jedná se zejména o oznámení zpracování Úřadu, jednoznačné stanovení (opravňujícího) účelu, stanovení lhůty pro uchovávání záznamů odpovídající naplnění účelu, zabezpečení získaných záznamů, informování zaměstnance podle § 11 OchOsÚ, aj. Určitý sledovací systém je možno použít zásadně jen v případě,

kdy sledovaného účelu nelze účinně dosáhnout jinou šetrnější cestou.⁹⁶ Při postupu podle § 316 odst. 3 ZP je navíc upravena povinnost předem informovat zaměstnance o rozsahu kontroly (jaké údaje budou shromažďovány) a o způsobech jejího provádění (kde a po jakou dobu budou shromážděné údaje uschovány, kdo k nim má přístup, kdo bude provádět kontrolu, které údaje se budou dlouhodobě archivovat, jaká jsou bezpečnostní opatření na zabránění neoprávněného přístupu atd.). Měl by tak učinit rozmístěním informativních cedulí a dále podrobnou úpravou ve vnitřním předpise či kolektivní smlouvě.⁹⁷

Kamerové systémy

Za účelem ochrany majetku zaměstnavatelé hojně využívají kamerové systémy, pomocí nichž lze nejlépe odhalit případného pachatele, a jež jsou účinným nástrojem pro boj s kriminalitou. Pro zaměstnavatele se určitě jeví lákavou možnost sledovat pomocí kamer, zda zaměstnanci plní své povinnosti a efektivně využívají pracovní dobu, a to obzvláště v dnešní době, kdy sledování pomocí kamer se stalo cenově dostupnou záležitostí. Jenomže tím by podroboval zaměstnance otevřenému či skrytému sledování, což mu zákoník práce výslovně zakazuje a zároveň by porušil zákon o ochraně osobních údajů, neboť by nedbal na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života zaměstnance. Tuto nelegálnost by nezhojil ani souhlas zaměstnance, jelikož ten se nesmí předem vzdát svého práva na soukromí a navíc si jen těžko dokáže představit, že by souhlas byl učiněn zcela svobodně.

V souladu se zákoníkem práce lze instalovat kamerové systémy bez záznamu i se záznamem využitím výše citované výjimky podle § 316 odst. 3 ZP spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele (v bance, zlatnictví či jiných obchodech, kde se pracuje s velkou hotovostí nebo s cenným zbožím).⁹⁸ Nicméně pouze provozování

⁹⁶ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko č. 1/2006 - Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*

⁹⁷ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1244. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁹⁸ JANEČKOVÁ, Eva a Václav BARTÍK. *Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011, s. 77. ISBN 978-80-7201-850-5.

kamerového systému se záznamem, kdy takto získané informace umožní přímou či nepřímou identifikaci osoby, bude představovat zpracování osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů.

K tomu se Nejvyšší správní soud vyjádřil v rozsudku sp. zn. 5 As 1/2011 ze dne 28. června 2013. Jednalo se o případ, kdy Úřad nepovolil zpracování osobních údajů získaných z kamerových systémů, jež monitorovaly nejen zaměstnance, ale též hosty a všechny osoby nacházející se v hotelu Savoy. Nadměrný počet kamer monitoroval nejrůznější prostory. Správce jednak zpracování neregistroval, dále nedostatečně informoval okolí o sledování (nedostačující byla jak velikost, tak text na informačních tabulích) a jednak uchovával záznamy příliš dlouhou dobu (přes sedm dní). Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku zdůraznil, že k instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy, pokud už veškeré méně invazivní prostředky selhaly anebo by nebyly schopny naplnit vytyčený účel, který je sledován. Je zcela nepochybné, že kamerový systém ve srovnání s jinými prostředky (např. personálními, mechanickými), které mohou dosáhnout naplnění účelů žadatelem sledovanými, zasahuje základní lidská práva, a to právo na soukromí a na soukromý rodinný život, která jsou garantována čl. 10 Listiny základních práv a svobod a v článku 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, a tudíž i do lidské důstojnosti, z které tato práva vycházejí.

Ke kamerovým systémům ještě opětovně zmíním rozsudek sp. zn. 5 As 158/2012. Jednalo se totiž rovněž o hotel Savoy a jeho kamerové systémy, akorát v této kasační stížnosti žalobce namísto s nepovolením zpracování nesouhlasil s nařízenou likvidací již pořízených a uchovávaných kamerových záznamů. Nejvyšší správní soud se totiž v tomto rozhodnutí vyjadřoval ke kontrole zaměstnanců. Došel k závěru, že jedinou možností, jak využívat pro kontrolu zaměstnanců na pracovišti kamerového systému se záznamem v souladu s právními předpisy, je využití výjimky podle odstavce třetího § 316 ZP.

Ke kontrole zaměstnanců bych volila šetrnější způsob, než je soustavné sledování kamerovým systémem, například osobní příležitostnou kontrolu vedoucím

zaměstnancem. Sledování zaměstnanců kamerovými systémy v této souvislosti považují za nejzazší možné řešení, pokud kýženého výsledku opravdu nelze dosáhnout jinak.

Monitorování elektronické pošty

Moderní technika umožňuje zaměstnavatelům vedle e-mailových účtů zřizovat různé aplikace pro snadnější komunikaci mezi zaměstnanci, a to pro pracovní účely. Jelikož tuto možnost využívá nespočet zaměstnavatelů, je důležité v souvislosti s ochranou osobních údajů a ochranou listovního tajemství vyřešit otázku, je-li zaměstnavatel oprávněn kontrolovat elektronické zprávy svého zaměstnance.

Ačkoliv e-mailová adresa patří zaměstnavateli, je-li složena ze jména a příjmení zaměstnance, jsou možnosti zaměstnavatele kontrolovat ji omezené. Naproti tomu věcně konstruovaná e-mailová adresa, např. info@doména.cz, je úřední elektronickou adresou, a to i v případě, že ji spravuje pouze jeden zaměstnanec. Zaměstnavatel tedy není oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců, smí pouze sledovat počet došlých a odeslaných e-mailů, případně adresu odesílatele/příjemce. Tato činnost je zpracováním osobních údajů zaměstnance, byť za stanovených podmínek oprávněným zpracováním, a je tedy nezbytné dodržovat výše zmíněné zákonné povinnosti. E-mail zaměstnance smí zaměstnavatel na základě oprávnění daných mu zákoníkem práce otevřít a přečíst pouze po předchozím informování zaměstnance v odůvodněných případech, a to v nezbytném a zároveň přiměřeném rozsahu.

Příkladem je ochrana majetku zaměstnavatele v situaci, kdy z objektivních důvodů, jako je dlouhodobá nemoc zaměstnance, by k vyřízení e-mailové zprávy zaměstnancem mohlo dojít natolik pozdě, že by zaměstnavatel mohl utrpět újmu na svých právech (především je-li zřejmé, že se jedná o pracovní e-mail). Při nařizování dovolené by měl zaměstnavatel předem přijmout taková opatření k zastupování, aby k poškození soukromí zaměstnance nedošlo.⁹⁹ Zaměstnavatel smí v rámci ochrany svých práv uchovávat obsah e-mailové schránky zaměstnance po nezbytně nutnou dobu

⁹⁹ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Stanovisko 2/2009* - Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště.

i po ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec by však měl být o tomto postupu informován a mělo by mu být umožněno si před odchodem vymazat soukromé zprávy (obzvláště povolil-li zaměstnavatel využívání pracovního účtu i pro soukromé účely).¹⁰⁰

Závažným důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, jenž by ospravedlňoval kontrolu elektronických zpráv zaměstnance, by mohl být dohled nad dodržováním obchodního tajemství, resp. oprávněné podezření z porušení této povinnosti. Sledování elektronické pošty nesmí být rozhodně soustavné, musí se jednat o kontrolu namátkovou. Pro případný spor mezi subjekty pracovněprávních vztahů se doporučuje, aby zaměstnavatelé měli pravidla monitorování soukromé korespondence zaměstnanců, včetně monitorování e-mailů nastavené v interním předpise.¹⁰¹

Ke konfliktu práva na soukromí (resp. korespondence zaměstnance) a zájmu zaměstnavatele, aby zaměstnanci využívali pracovní dobu efektivně, se v nedávné době vyjadřoval ESLP v rozsudku ve věci *Bărbulescu v. Rumunsko* č. 61496/08 ze dne 12. ledna 2016. Dospěl k názoru, že několikadenní monitorování konverzace v komunikačním programu nainstalovaném zaměstnavatelem po předchozím informování zaměstnance je akceptovatelný a přiměřený zásah do jeho soukromí.

Monitoring služebních telefonů

Poskytují-li zaměstnavatelé k plnění pracovních povinností zaměstnanců služební telefony, musí zaměstnanci sdělit, zda je mohou užívat k soukromým účelům a jaká jsou pro takové využívání pravidla. Typickým řešením bývá odlišit soukromé a pracovní hovory, kdy ty soukromé jsou samostatně účtovány a se souhlasem zaměstnance v podobě podpisu na faktuře sraženy ze mzdy. Takto nastavená pravidla smí zaměstnavatel namátkově kontrolovat a zaměstnanec má případně povinnost mu sdělit volanou osobu. Jejich nedodržení představuje porušení pracovní kázně. Bude-li zaměstnavatel systematicky shromažďovat údaje o zaměstnanci, o tom, kolik

¹⁰⁰ KUČEROVÁ, Alena a František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Vyd. 1. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2013, s. 146. ISBN 978-80-7273-173-2.

¹⁰¹ Srov. FRYNTOVÁ, J., HAJNÝ, F., LOEBL, Z. Monitorování e-mailů zaměstnanců. *Epravo.cz* [online], 2003. [cit. 2016-04-09]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-e-mailu-zamestnancu-22444.html>

soukromých hovorů za měsíc učinil ze služebního telefonu a především na jaká telefonní čísla, bude se nepochybně jednat o zpracování osobních údajů podle § 4 písm. e) OchOsÚ. Tyto informace a faktury bude zaměstnavatel uchovávat pro účely účetnictví. Chce-li se zaměstnanec vyvarovat zpracování jeho soukromých hovorů, měl by využít svůj osobní telefon.¹⁰²

V dnešní době jsou zaměstnavateli, obzvlášť u zaměstnanců často používajících telefony ke své pracovní činnosti, zaváděny neomezené tarify. Tím, že je placena paušální částka bez ohledu na provolané minuty a počet odeslaných zpráv, odpadá odlišování volaných čísel na soukromé a služební. Nicméně zaměstnavatel smí kontrolovat, zda zaměstnanec nevyužívá telekomunikační prostředky k soukromým účelům v pracovní době a dále u těch zaměstnanců, kterým není povoleno využívání telefonů k soukromým účelům.

Co však nelze monitorovat je obsah telefonické korespondence zaměstnanců. Tajemství obsahu zpráv podávaných telefonem podléhá ochraně podle zákona č. 40/2009, trestní zákoník a je zaručeno článkem 13 LZPS, tím pádem nikdo, tedy ani zaměstnavatel, nesmí odposlouchávat telefonní hovory zaměstnance, i když by se jednalo o soukromé rozhovory nebo zařizování osobních záležitostí za pomoci telefonu na pracovišti a v pracovní době. Zaměstnavatel by mohl pouze zjistit telefonní číslo, na které se zaměstnanec dovolal.¹⁰³

Monitoring služebních vozidel

Je pochopitelné, že zabývá-li se zaměstnavatel využíváním služebního telefonu pro soukromé účely zaměstnance, kde případné finanční úniky nejsou příliš velké, bude se o to víc starat o neoprávněné užívání poskytnutého automobilu. Zaměstnavatelé mají právo na ochranu svého majetku, tudíž jim musí být umožněno mít přehled o vynaložených peněžních prostředcích. Proto je dalším možným monitoringem zaměstnance ve smyslu § 316 odst. 1 ZP za splnění zákonných podmínek sledování

¹⁰² BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 148-149. ISBN 978-80-86131-96-2.

¹⁰³ Jouza, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2014, č. 6, s. 29.

provozu služebního automobilu, avšak pouze nemá-li zaměstnanec dovoleno vozidlo používat k soukromým účelům. V opačném případě by sledování bylo buď vyloučeno, neboť by se jednalo o neoprávněný a nepřiměřený zásah do soukromí. Řešením by mohlo být použití monitorovacího systému (např. GPS) s alespoň dvěma módy – soukromým a pracovním, přičemž by v módu soukromém nemohlo docházet k přenosu dat.

Sledování využívání internetu

Surfování na internetu, používání osobní elektronické pošty, on-line nakupování, hraní her, sledování filmů, komunikování na sociálních sítích a jejich procházení v pracovní době, to vše patří mezi klasické nešvary dnešních zaměstnanců. Jenomže tím se dostávají do rozporu s jejich zákonnými povinnostmi, zejména stanovenými v § 301 ZP využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly a samozřejmě porušují zákaz používat prostředky zaměstnavatele pro svoji potřebu.

V takových případech musí mít zaměstnavatel možnost kontrolovat plnění zaměstnancových povinností. Takové oprávnění mu dává, jak bylo již uvedeno, § 316 ZP. Jeho prvním třem odstavcům je třeba rozumět tak, že zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat přiměřeným způsobem, jak zaměstnanci nakládají s hodnotami svěřenými k výkonu práce s tím, že kontrolou nesmí docházet k zásahům do osobnosti zaměstnance, ledaže je zde dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn podrobit zaměstnance otevřenému či skrytému sledování ve vztahu k tomu, jak se svěřenými hodnotami nakládá. Zaměstnavatel je pak s odkazem na odstavec 3 zmíněného ustanovení, jakož i na § 11 OchOsÚ, povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.¹⁰⁴

Úřad se tímto tématem zabýval ve stanovisku č. 2/2009, kde se vyjadřoval k nutnosti předem informovat zaměstnance o monitorovacích nástrojích. Dále omezuje

¹⁰⁴ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 404. ISBN 978-80-7478-139-1.

možnost sledovat používání webových stránek zaměstnanci jen na situace, kdy jsou splněny zákonem stanovené podmínky, tj. závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, přičemž neuvádí zrovna vzorový příklad (dozor nad prací vězňů), u kterého by se zaměstnavatelé mohli inspirovat. Na závěr podotýká, že tímto nejsou dotčena práva zaměstnavatele postihnout zaměstnance v souladu s pracovněprávními předpisy, jestliže nevyužívá řádně pracovní doby a prostředků, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny.

Z judikatury Nejvyššího soudu je v této souvislosti známý případ Kasalova pila.¹⁰⁵ Jedná se o společnost, která vedla spor se svým bývalým zaměstnancem. Okamžitě s ním zrušila pracovní poměr, neboť strávil za měsíc září 2009 přibližně 103 hodin neefektivní prací na počítači, kdy si prohlížel internetové stránky. Jednalo se o více jak polovinu veškeré pracovní doby, téměř 13 z celkem 21 pracovních dnů se zabýval mimopracovní činností. Toto jednání soud prvního stupně logicky posoudil jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a žalobu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zamítl.

Vedle závěrů popsaných již v podkapitole 7.2, že je na vůli zaměstnavatele, zda umožní využívat jeho prostředky pro osobní potřebu zaměstnance, a dále k otázce, co bude oním přiměřeným způsobem, resp. k čemu má při posouzení daného případu soud zejména přihlédnout, Nejvyšší soud posuzoval rovněž přípustnost použitého důkazu (detailního výpisu aktivit zaměstnance na internetu). Došel k závěru, že se jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 ZP, jejíž výkon zákoník práce zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromých aktivit zaměstnance; navíc míra zásahu do soukromí zaměstnance (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná. Cílem kontroly prováděné zaměstnavatelem nebylo zjišťování obsahu e-mailových zpráv odeslaných či přijatých zaměstnancem, nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele vyplývající ze ZP, a to s přihlédnutím k zákazu stanovenému zaměstnavatelem v pracovním řádu nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. srpna 2012

zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce.

Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely. Na základě toho posoudil soud provedený důkaz jako přípustný resp. pořízený v souladu s § 316 odst. 1 větou druhou ZP.

Ke stejnému závěru došel Nejvyšší soud v rozsudku ve věci sp. zn. 21 Cdo 747/2013 ze dne 7. srpna 2014, kdy zaměstnavatel ukončil pracovní poměr výpovědí za opakované porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jež spočívalo mimo jiné ve vyhledávání informací pro soukromé účely na internetu prostřednictvím firemního počítače po tři po sobě jdoucí dny, dále zneužití firemního telefonu pro soukromé účely v pracovní době ve dnech 20. ledna až 19. února 2010 a to v kombinaci se špatně a pozdě odváděnou prací. Soud opět konstatoval, že kontrola byla přiměřená a jejím cílem nebylo zjišťování obsahu webových stránek a telefonátů zaměstnance, nýbrž zjištění, zda respektuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu přidělený počítač a služební telefon zaměstnavatele.

Z uvedených rozhodnutí nám mimo jiné vyplývá, že postihem za využívání internetu pro soukromé potřeby může být výpověď podle § 52 písm. g), popřípadě ve spojení s písm. f), ale rovněž okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Jako další sankci lze udělit jen upozornění či vymáhat náhradu škody.

V jednom ze svých článků došel pan Ladislav Jouza k závěru, že *„pokud zaměstnanec bude na počítači surfovat, hledat různé internetové stránky nebo bude počítač využívat k jiným účelům než k odesílání a přijímání elektronické pošty,*

*smí zaměstnavatel tuto činnost kontrolovat bez omezení a dalších podmínek.*¹⁰⁶ Já s tímto názorem úplně nesouhlasím, jelikož z díkce zákoníku práce i z uvedené judikatury vyplývá, že kontrola musí být provedena přiměřeně, nikoliv bez omezení. Kontrola nesmí svojí délkou či rozsahem neadekvátně zasahovat do soukromí zaměstnance. K legitimitě přiměřené kontroly využití internetu dospěl rovněž ESLP v již výše zmíněném rozsudku ve věci *Bărbulescu v. Rumunsko*, tím však rozhodně nepřivoliil k neomezenému či plošnému sledování veškeré činnosti zaměstnanců či jejich elektronické korespondence.

Aby se jednalo o sledování zákonné a přiměřené, lze doporučit zaměstnavateli určité kroky. Prvním je nastavení jednoznačných pravidel ve vnitřním předpise (např. v pracovním řádu). Tím myslím zejména pravidla pro kontrolu (v jakém rozsahu, oprávněné osoby, aj.), leč také pravidla upravující možné využití prostředků zaměstnavatele včetně využití přístupu k internetu k soukromým potřebám zaměstnanců. Dalším vhodným krokem by bylo zaměstnance o těchto pravidlech prokazatelně a přímo informovat. Nicméně primárně by mělo být snahou zaměstnavatele najít jiné opatření, jež nezasahuje do soukromí zaměstnance vůbec nebo v menší míře.

Prostředky kontroly se budou lišit v závislosti na činnosti konkrétního zaměstnavatele. Šetrnějším nástrojem by bylo vymezení taxativního výčtu internetových stránek, jež je dovoleno navštěvovat (tzv. whitelist) nebo naopak, které je zakázáno navštěvovat (tzv. blacklist). Slabší formou kontroly může být například sledování času stráveného určitým zaměstnancem na internetu bez toho, aby zaměstnavatel zaznamenával konkrétní stránky, které navštívil, tím méně např. jeho uživatelské jména a hesla. Velmi efektivním se jeví blokace webových stránek, jež zaměstnanec nepotřebuje ke své práci. Avšak v dnešní internetové době, kdy je

¹⁰⁶ JOUZA, Ladislav. Ke kontrole soukromé elektronické pošty na pracovišti. *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/ke-kontrolle-soukrome-elektronicke-posty-na-pracovisti-100406.html>

pro společnosti velmi důležité komunikovat prostřednictvím sociálních sítí, zvláště pro marketingová oddělení, by se blokování mohlo stát kontraproduktivní.¹⁰⁷

Byla-li by tato opatření neefektivní či nepřiměřeně nákladná a zaměstnavatel by měl podezření, že dochází k ne hospodárnému a neefektivnímu nakládání s časem a prostředky ze strany zaměstnanců, pak by mohl přistoupit k monitoringu a následnému zpracování osobních údajů zaměstnanců v rozsahu datum, hodina a délka přístupů na webové stránky a míra aktivity na nich. V případě takového sledování by zaměstnavatel zcela legitimně a legálně realizoval své právo kontrolovat, zda zaměstnanec řádně plní své povinnosti vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu.¹⁰⁸

Z pohledu zákonné úpravy je nutno odlišit dlouhodobé a jednorázové monitorování. Zatímco to dlouhodobé je v souladu s § 316 odst. 2 zákoníku práce možné jen tam, kde zaměstnavatel současně splní dvě podmínky, tedy zvláštní povahu své činnosti a z ní vycházející důvod pro takovýto dlouhodobý zásah do soukromí zaměstnance. Pro jednorázový, časově i obsahově omezený zásah představující zpracování osobních údajů, nám limity nastavuje především § 5 odst. 2 písm. e) OchOsÚ. Zpracování údajů podle tohoto právního titulu, jímž je ochrana práv či právem chráněných zájmů zaměstnavatele, musí být přiměřené sledovanému legitimnímu cíli.¹⁰⁹

Společnosti nabízí zaměstnavatelům své monitorovací systémy různých druhů a je až neskutečné, co tyto programy dokážou. Mezi funkce nabízených produktů patří vedle sledování navštívených WWW stránek, také monitoring kompletního provozu počítače, spuštěných a ukončených programů, zobrazených a zavřených oken, instalovaného a odinstalovaného softwaru, vytížení procesoru, vložení a vyjmutí

¹⁰⁷ Srov. NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury evropského soudu pro lidská práva. *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2016-04-10]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>

¹⁰⁸ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 405. ISBN 978-80-7478-139-1.

¹⁰⁹ Srov. NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury evropského soudu pro lidská práva. *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>

jakéhokoli disku (vč. detailních informací s možností získání výpisu obsahu disku), pořizování snímků monitorů apod. Výsledkem je pak podrobný rozpis zaznamenaných informací u jednotlivých zaměstnanců. Tento způsob monitoringu mi však nepřijde vyžadovaným „přiměřeným způsobem“ kontroly. Když už by si zaměstnavatel nabízený program pořídil, řešením méně zasahujícím do soukromí by mohlo být přidělení anonymního identifikátoru zaměstnanci či používání IP adresy namísto identifikačních údajů zaměstnance. Analýza zaznamenaných přístupů na webové stránky by tak probíhala bez znalosti konkrétních osob. Až v případech zjištění porušování povinností zaměstnancem, by bylo možné v jiném datovém zdroji zpětně identifikovat konkrétní osobu. Nicméně by přístup k této databázi musel být přísně řízen a nejlépe by k němu mohli mít přístup pouze osoby odlišné od těch, jež mají přístup k získaným záznamům.¹¹⁰

Co se týká čísel z průzkumů o monitorování, není surfování na internetu levnou záležitostí. Z uživatelských dat klientů společnosti zabývající se monitoringem vyplývá, že v průměru tráví zaměstnanci 12 % času nepracovní aktivitou. Pokud tuto časovou ztrátu vyčíslíme u společnosti o 50 zaměstnancích, dostáváme se na úctyhodných 2,4 milionů korun ročně.¹¹¹ Z dalšího průzkumu vyplývá, že ze 400 tisíc počítačů, které monitorovala jiná společnost, jeden pracovník využívá internet v práci 43 minut denně, přitom skutečná potřeba pracovního přístupu na internet je průměrně jen 12 minut denně.¹¹²

Zajímavou otázku představuje monitoring využívání internetu zaměstnancem při práci z domova na služebním notebooku. Práce z domova (tzv. homeoffice) je jedním z alternativních pracovních úvazků vedle pružného rozvržení pracovní doby, zkráceného pracovního úvazku, sdílených a rozdělených pracovních úvazků (tzv. job-

¹¹⁰ Srov. MIKULECKÝ, Jan. Monitorování zaměstnanců je legální. DSM (Data Security Management) [online], sv. č. 3, 2010, s. 24. Dostupné z: [https://www.rac.cz/RAC/homepage.nsf/CZ/Clanky/\\$FILE/DSM-03-2010_Monitorovani%20zamestnancu%20je%20legalni_Mikulecky.pdf](https://www.rac.cz/RAC/homepage.nsf/CZ/Clanky/$FILE/DSM-03-2010_Monitorovani%20zamestnancu%20je%20legalni_Mikulecky.pdf)

¹¹¹ Právo a sledování zaměstnanců: Co ano, co už ne? *FinExpert.cz* [online]. 2014 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/pravo-a-sledovani-zamestnancu-co-ano-co-uz-ne>

¹¹² Zákazy v práci se už nenosí, teď je doba sledování. *Finance.idnes.cz* [online]. 2012 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/zakazy-v-praci-nahradil-monitoring-du2-/podnikani.aspx?c=A120529_1784965_podnikani_zuk

sharing), apod. Tyto flexibilní formy práce jsou čím dál atraktivnější jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. I přestože se stávají trendem, Česká republika stále zaostává v jejich využívání za vyspělejší západní Evropou. Práce z domova je možná pouze pro určené spektrum pracovních pozic a je založena na vysokém stupni důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je pouze na zaměstnavateli, umožní-li využívání takového „benefitu“.

Z hlediska kontroly zaměstnance a ochrany osobních údajů je třeba si rozlišit, zda zaměstnavatel dovolil zaměstnanci využívat přenosný počítač i pro soukromé účely či nikoliv. Kde jinde než doma má mít osoba právo na své soukromí a v domácím prostředí to k surfování po internetu může více lákat, nehledě na to, že k notebooku mohou mít přístup další osoby (manžel, manželka, děti). Za předpokladu, že je zaměstnanci umožněno používat služební laptop i pro osobní potřebu, bylo by proti smyslu nastavených pravidel povolit zaměstnance monitorovat, následně vysvětlím proč. Prvním důvodem je současná úprava v § 317 ZP týkající se práce mimo pracoviště, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu a nevztahuje se na něj tedy zákonná úprava rozvržení pracovní doby. Jelikož je účelem sledování efektivní využívání pracovní doby zaměstnance, která by ani nebyla nastavena, anebo užívání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu, jež je v tomto případě dovoleno, pak sledování využívání internetu postrádá smysl. Jen pro doplnění, nastavil-li zaměstnavatel takto pravidla, musí mít ve svého zaměstnance důvěru, že bude svou práci odvádět včas a řádně bez ohledu na čas nad ní strávený.

Jiná situace nastává, zakáže-li zaměstnavatel svým zaměstnancům využívat služební notebook pro soukromé účely. I v tomto případě si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, tím odpadá kontrola výše citované povinnosti v § 301 písm. b). Situace, kdy zaměstnavatel dovolil používat služební počítač určený k práci z domova čistě jen pro pracovní účely, nebude nejspíš příliš častým případem. Nicméně zaměstnavatel se může obávat přílišného opotřebení laptopu a pak jej zaměstnanec smí používat jen v souladu s nastavenými pravidly a zaměstnavatel by měl mít možnost tuto povinnost přiměřeným způsobem kontrolovat podle § 316 odst. 1 ZP.

Práce z domova vyjma § 317 není samostatně zákoníkem práce upravena, avšak v přípravách je novela zákoníku práce, která by pro ni měla nastavit určitá pravidla. V návrhu novely jsou zakotveny dvě možnosti úpravy pracovní doby. Buď si ji bude zaměstnanec rozvrhovat sám, nebo ji nastaví zaměstnavatel. Pokud by u práce na dálku pracovní dobu rozvrhoval zaměstnavatel, mohl by již přiměřeně kontrolovat, zda zaměstnanec využívá pracovní dobu podle § 301 ZP. V případě, že by měl zaměstnanec dovoleno využívat počítač pro vlastní potřeby, bylo by vhodné, aby monitorovací systémy nabízely rozlišovací módy (soukromý a pracovní), jak je tomu u GPS sledovacích systémů.

7.3 Pracovní posudek

Pracovní posudek je jedním z příkladů zpracování osobních údajů zaměstnance po ukončení pracovního poměru. V podkapitole 6.4 v části o době uchování osobních údajů, jež je nezbytné k naplnění účelu, jsem se zabývala důvody, pro které si lze uchovat určité informace i po skončení pracovněprávního vztahu. Jedním z nich je archivace údajů pro dodržení právních povinností vyplývajících z předpisů o důchodovém a sociálním zabezpečení či daňových zákonů, např. je zaměstnavatel povinen si uschovat stejnopisy evidenčních listů po dobu 3 kalendářních roků po roce, kterého se týkají.

Stejně tak má právo uchovávat údaje (písemnosti) z důvodu probíhajících, popř. reálně v dohledné době hrozících soudních a jiných sporů, k čemuž také není zapotřebí disponovat souhlasem dotčených zaměstnanců. Může se jednat o spor o neplatnost skončení pracovního poměru nebo se bude potřebovat zaměstnavatel bránit proti obvinění z diskriminačního jednání.¹¹³

Mezi dokumenty, jež zaměstnavatel předává po skončení pracovního poměru zaměstnanci, patří potvrzení o zaměstnání podle § 313 odst. 1 ZP, pracovní posudek podle § 314 ZP, a případně potvrzení o výši průměrného výdělku, důvodu rozvázání

¹¹³ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Z rozhodovací činnosti - Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců*. 2013. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu/d-1585/p1=2677>

pracovního poměru a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti podle § 313 odst. 2 ZP. Poslední ze jmenovaných vydá zaměstnavatel jako oddělené potvrzení, požádá-li o to zaměstnanec. Je logické, že v případě skončení pracovního poměru z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, nemá zaměstnanec zájem na šíření takové informace mezi budoucí zaměstnavatele.

Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat nejpozději v den skončení pracovního poměru. Při nesplnění této povinnosti zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle § 265 odst. 2 ZP. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu.¹¹⁴ Zákoník práce uvádí údaje, jež mají být obsahem potvrzení. Se souhlasem zaměstnance je možno uvést i další údaje nad zákonem obligatorně stanovený rámec, v opačném případě jiné údaje zaměstnavatel uvést nesmí. Potvrzení o zaměstnání neobsahuje stěžejní informace pro budoucího zaměstnavatele, avšak může zejména prokázat dosaženou kvalifikaci a dobu trvání předešlého pracovního poměru. Důležité je také k vyřešení otázky srážek ze mzdy a ve státní správě je podstatné pro stanovení výše platu. Pokud se rozhodne jít zaměstnanec na úřad práce, využije toto potvrzení k žádosti o podporu v nezaměstnanosti a potvrzení má také význam z hlediska důchodového pojištění.

Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání je pracovní posudek subjektivním hodnotícím dokumentem. Vedle identifikačních údajů o bývalém zaměstnanci, obsahuje také subjektivní názory zaměstnavatele. Hodnotící soudy by měly být ovšem založené na objektivních skutečnostech, jimiž by správnost hodnocení prokázal v případném soudním sporu vzniklém na základě § 315 ZP.¹¹⁵ Pracovním posudkem jsou dle § 314 odst. 1 věty druhé ZP veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Posudek

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 ze dne 20. března 2003

¹¹⁵ PUTNA, M. in BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1234. ISBN 978-80-7400-290-8.

o pracovní činnosti není co do šíře svého obsahu nijak limitován, neboť z demonstrativního výčtu skutečností, které v něm mohou být uvedeny, je nepochybné, že mohou být hodnoceny jakékoli další skutečnosti mající vztah k výkonu práce. Pracovní posudek smí tedy obsahovat rovněž hodnocení celkového vztahu zaměstnance k práci a ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními spolupracovníky, apod. Pracovní posudek se současně musí omezit na konkrétní hodnocení činnosti zaměstnance u bývalého zaměstnavatele a nesmí vyjadřovat v obecné rovině jeho subjektivní hodnotící názor (doporučení) na vhodnost budoucího působení zaměstnance v určitém okruhu pracovních činností.¹¹⁶

Pracovní posudek se vydává pouze na žádost zaměstnance, jejíž forma není předepsána. Nicméně vzhledem ke stanovené lhůtě 15 dnů pro zaměstnavatele tento posudek vydat, se jeví vhodné podat žádost písemnou formou. V žádném předpise nenajdeme lhůtu, v níž by zaměstnanec musel (pod sankcí prekluze nebo promlčení) uplatnit nárok na vydání posudku o pracovní činnosti. Pracovněprávní předpisy nestanoví ani dobu, jejímž uplynutím by povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci vyžádaný posudek o pracovní činnosti zanikla. Vztahy mezi nimi nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, tudíž je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek, i když zaměstnanec o vydání posudku požádal až po skončení jejich pracovněprávního vztahu.¹¹⁷ Naproti tomu zaměstnavatel není povinen vydat posudek dříve, než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru. Dalo by se říct, že s povinností vydat zaměstnanci pracovní posudek téměř kdykoliv je spojena nutnost disponovat příslušnými údaji nutnými ke splnění této povinnosti. Doba uchování bude limitována účelem zpracování.

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, dává mu zákoník práce možnost domáhat se u soudu ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. května 2005

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1893/2002 ze dne 22. dubna 2003

obsahu dověděl, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. Otázku přiměřenosti řešil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1362/2012 ze dne 18. července 2013. Došel k závěru, že přiměřenou úpravu posudku o pracovní činnosti lze požadovat jen v případě, je-li nesprávný, zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance. Je-li posudek o pracovní činnosti z tohoto hlediska správný, zaměstnavatel sice může na žádost zaměstnance posudek dále doplnit, zákon mu však takovou právní povinnost neukládá. Shledá-li soud návrh na opravu posudku o pracovní činnosti důvodným, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit, tzn., uloží zaměstnavateli, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec namítá.

Právní úprava pracovní posudku je důležitá, jak pro zaměstnance, aby si jej mohl v případě nevole zaměstnavatele vyžádat soudní cestou, tak pro budoucího zaměstnavatele, který tím může získat cenné informace o svých kandidátech. Pracovním posudkem získá zaměstnanec rovněž jistou zpětnou vazbu od bývalého zaměstnavatele. K tomuto lze dodat, že z hlediska poptávajícího zaměstnavatele je zcela legitimní, jestliže jako podmínku pro možnost účastnit se výběrového řízení stanoví předložení pracovního posudku. Prostřednictvím pracovního posudku získá zaměstnavatel jistou představu o vlastnostech zaměstnance v intencích pečlivost - ledabylost, zájem na dalším rozvoji - pasivita, týmový hráč - individualista atp.¹¹⁸

V praxi se stává, že personalista kontaktuje bývalého zaměstnavatele uchazeče a vyžaduje po něm informace. Podle názoru pana Ladislava Jouzy¹¹⁹ smí předchozí zaměstnavatel sdělovat tomu potencionálnímu informace, jež mohou být předmětem pracovního posudku. V opačném případě by předávání informací nad rámec obsahu pracovního posudku bylo možné pouze se souhlasem zaměstnance. Podle názoru Úřadu by se jakékoliv kontaktování bývalého nadřízeného nemělo dít bez souhlasu uchazeče. Zaměstnavatel smí kandidáta požádat o doporučení a o kontaktní údaje osob, které tyto

¹¹⁸ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 392. ISBN 978-80-7478-139-1.

¹¹⁹ JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2014, č. 6.

reference mohou poskytnout.¹²⁰ Já se ztotožňuji spíše s názorem Úřadu, že v zájmu zachování morálky by bylo vhodné zaměstnance o takovém úmyslu alespoň informovat a ne mu jednat „za zády“. Nicméně z dikce ustanovení § 314 odst. 2 ZP výkladem a contrario vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn o zaměstnanci podávat informace, jež mohou být obsahem pracovního posudku, jiným subjektům, a to bez jeho souhlasu.

¹²⁰ Úřad pro ochranu osobních údajů. *Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance* [online]. 2014 [cit. 2016-04-10]. ISBN 978-80-210-6819-3. Dostupné z: https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=12691

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo vedle přiblížení zákonné úpravy ochrany osobních údajů též upozornit na úskalí, jež může zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích přinést. Snahou bylo postihnout ochranu osobních údajů uceleně, tím však netvrdím, že jsem pokryla všechny aspekty této problematiky, nezabývala jsem se například předáváním osobních údajů do jiných států či kontrolou ze strany inspekce práce. Na druhou stranu jsem pro lepší objasnění vysvětlovaných pojmů v obecné části používala příklady z pracovního prostředí.

V mé práci jsem se zabývala právní úpravou komplexně od zákonné roviny, přes ústavněprávní až po mezinárodní resp. unijní rovinu. Velká část práce byla věnována vymezení jednotlivých pojmů a úpravě práv subjektu údajů a povinností správce, v jejichž postavení se nachází zaměstnanec a zaměstnavatel. Tuto obecnou právní úpravu, jež najdeme především v zákoně o ochraně osobních údajů, považuji za dostatečnou. Jisté interpretační problémy se Úřad snaží vyřešit zejména prezentováním svých názorů ve stanoviscích, metodických doporučeních a v rámci své dozorové činnosti. Zákon o ochraně osobních údajů vychází zejména ze Směrnice 95/46/ES, tudíž se jedná ve vztahu k tomuto dynamickému právnímu oboru o poměrně „starou“ úpravu. Na nové dokonalejší technologie, na něž by už současná úprava nemusela dosáhnout, a na případnou neaktuálnost jmenované směrnice Evropská Unie reagovala dlouho očekávaným přijetím obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Ačkoliv jsou nařízení EU přímo použitelná, v rámci uvedení do souladu se zákonnou úpravou bude muset dojít k jeho implementaci. Je tedy nejspíš otázkou času, kdy můžeme očekávat novelizaci zákona o ochraně osobních údajů.

Ve zvláštní části mé práce jsem se již věnovala pouze zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích z hlediska praktického. Je samozřejmé, že pro přiblížení konkrétních problémů jsem potřebovala nejdříve nastolit východiska v podobě představení pramenů právní úpravy a vymezení pojmů. Na obecnou úpravu jsem navázala zejména seznámením s konkrétními ustanoveními v zákoníku práce. K právní úpravě informací, jež může zaměstnavatel vyžadovat před vznikem pracovního poměru, mám pouze jednu výhradu. Myslím si, že v právních předpisech najdeme všechny

prvky, jež není vhodné vyžadovat po uchazeči, nicméně tato úprava je, jak jsem již deklarovala na konci kapitoly 7.1, nejednotná.

Za hlavní téma této speciální části považuji sledování zaměstnanců, které dle mého názoru přináší nejvíce otázek. Od účinnosti nového zákoníku práce byla sice explicitně zakotvena možnost kontroly zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, nicméně použitím neurčitého pojmu „přiměřeným způsobem“ nechal zákoník práce až příliš mnoho prostoru pro uvážení zaměstnavatele potažmo soudu. Zaměstnavatelé mívají pocit, že nevyužívají-li zaměstnanci efektivně pracovní dobu, ba naopak se věnují svým soukromým záležitostem, mohou je kontrolovat bez omezení. Je zřejmé, že tímto způsobená snížená výkonnost zaměstnanců má finanční dopady na zaměstnavatele. Na druhou stranu zaměstnanci očekávají i na pracovišti určitou míru soukromí a jisté odreagování. Surfování po internetu a jiné soukromé činnosti v rádech několika minut jim nepřijdou jako závažná porušení jejich povinností. Tím nám dochází ke střetu dvou základních lidských práv a je otázkou jejich poměření, které z nich bude upřednostněno na úkor druhého.

V souvislosti s řešením sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve věci přípustnosti kontroly není k dispozici velké množství judikatury ústavního soudu. Lze však vycházet rovněž z judikatury Nejvyššího správního soudu a rozhodovací činnosti Úřadu. Jejich kombinací již můžeme zodpovědět většinu interpretačních nedostatků prvních tří odstavců § 316 ZP. Sledování elektronické pošty, služebních telefonů a přístupu k internetu smí být používáno na obdobném principu. Lze zpracovávat obecné informace jako počet odeslaných a příchozích zpráv včetně jejich odesílatele a příjemce, počet volaných telefonních čísel, adresy webových stránek, které zaměstnanec navštívil společně s datem, hodinou a délkou návštěvy. Co již nelze monitorovat je obsah zpráv, hovoru a internetových stránek. Otázka kamerového systému je judikaturou řešena nejhojněji, přičemž jeho použití na zaměstnance je opravdu omezené. Pro kontrolu zaměstnanců na pracovišti lze kamerový systém se záznamem využít pouze na základě výjimky podle § 316 odst. 3 ZP. Přestože lze práva a povinnosti judikaturou dovodit, upřednostnila bych konkrétnější úpravu přímo v právním předpise a to společně s větší osvětou jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Závěr mé práce patřil především úpravě pracovního posudku. Lehce nejasným bodem v zákoníku práce je vymezení obsahu posudku o pracovní činnosti. Ten stanovil, že obsahem jsou mimo jiné písemnosti týkající se dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce, a tím ponechal prostor pro uvážení soudů. Nicméně na základě dostupné judikatury si již zaměstnavatel může udělat obrázek o tom, co do posudku smí napsat a zaměstnanec se může snadněji rozhodnout, zda má smysl se domáhat úpravy posudku prostřednictvím soudu.

Seznam zkratek

č. – číslo

s. – strana

odst. – odstavec

zákon o ochraně osobních údajů, OchOsÚ – zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Listina – zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

zákoník práce, ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

občanský zákoník, OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákon o zaměstnanosti, ZZ – zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

správní řád – zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Úřad – Úřad pro ochranu osobních údajů.

kontrolní řád, KR – zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole

Deklarace – Všeobecná deklarace lidských práv

Úmluva – Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (včetně dodatkových protokolů)

Úmluva 108 – Úmluva č. 108 Rady Evropy, o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat

Listina EU – Listina základních práv Evropské unie

Směrnice 95/46/ES – Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů

WP 29 – Pracovní skupina pro ochranu jednotlivců v souvislosti se zpracováním osobních údajů (podle čl. 29 Směrnice 95/46/ES)

obecné nařízení – Nařízení Evropského Parlamentu a Rady o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (obecné nařízení o ochraně údajů)

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

ESLP – Evropský soud pro lidská práva

Seznam použité literatury a zdrojů

1. Monografické publikace

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-613-6.

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013. ISBN 978-80-86131-96-2.

BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA, Michaela ZUKLÍNOVÁ, et al. *Občanské právo hmotné*. Praha: Wolters Kluwer, 2013-. ISBN 978-80-7478-326-5.

HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 8. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-254-3.

JANEČKOVÁ, Eva a Václav BARTÍK. *Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011. ISBN 978-80-7201-850-5.

KUČEROVÁ, Alena a František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v praktických příkladech*. Vyd. 1. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2013. ISBN 978-80-7273-173-2.

KUČEROVÁ, Alena a kol. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-226-0.

LAVICKÝ, Petr a Jakub HANDRLICA, *Občanský zákoník I.: komentář*. 1. Vydání, V Praze: C.H. Beck, 2013-, ISBN 978-80-7400-529-9.

MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Vyd. 1. Praha: Beck, 2008. ISBN 978-80-7400-033-1.

MATES P. - *Ochrana osobních údajů*. 1 vydání. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0469-8.

MATES Pavel, Eva JANEČKOVÁ, Václav BARTÍK- *Ochrana osobních údajů*, Praha: Leges 2012, 208 s. ISBN: 978-80-8776-12-0.

MATOUŠOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI-Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-322-5.

MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1.

NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-665-5.

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

2. Dokumenty Úřadu pro ochranu osobních údajů (stanoviska, názory a rozhodnutí)

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

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

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

Stanovisko č. 1/2009, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_1.pdf

Stanovisko č. 2/2009, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf

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

Stanovisko č. 2/2011, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2011_2.pdf

Stanovisko č. 3/2011, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2011_3.pdf

Stanovisko č. 3/2012, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2012_3.pdf

Stanovisko č. 4/2012, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2012_4.pdf

Stanovisko č. 6/2012, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2012_6.pdf

Stanovisko č. 10/2012, http://www.uouu.cz/files/stanovisko_2012_10.pdf

Úřad pro ochranu osobních údajů. *K problémům z praxe - č. 1/2003 - Monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců*. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/c-1-2003-monitorovani-elektronicke-posty-a-ochrana-soukromi-a-osobnich-udaju-zamestnancu/ds-2551/archiv=0&p1=2515>

Úřad pro ochranu osobních údajů. *Názory Úřadu - V jakých případech lze požadovat, aby ve smlouvě bylo uvedeno rodné číslo účastníka smluvního vztahu?* 2014. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/v-jakych-pripadech-lze-pozadovat-aby-ve-smlouve-bylo-uvvedeno-rodne-cislo-ucastnika-smluvniho-vztahu/d-11351/p1=1099>

Úřad pro ochranu osobních údajů. *Z rozhodovací činnosti - Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců*. 2013. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu/d-1585/p1=2677>

Výroční zpráva Úřadu pro ochranu osobních údajů za rok 2015. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=19843

Úřad pro ochranu osobních údajů. *Ochrana osobních údajů na pracovišti. Příručka pro zaměstnance* [online]. 2014 [cit. 2016-04-10]. ISBN 978-80-210-6819-3. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=12691

3. Judikatura

Rozsudek ESLP ve věci Niemietz vs. Německo č. 13710/88 ze dne 16. prosince 1992

Rozsudek ESLP ve věci Klass a ostatní v. Německo č. 5029/71 ze dne 6. září 1978

Rozsudek ESLP ve věci Malone v. UK č. 8691/79 ze dne 2. srpna 1984

Rozsudek ESLP ve věci Bărbulescu v. Rumunsko č. 61496/08 ze dne 12. ledna 2016

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. října 1994

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 38/02 ze dne 9. března 2004

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008

Nález Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 2425/09 ze dne 8. února 2010

Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 517/10 ze dne 15. listopadu 2010

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 9 As 34/2008 ze dne 12. února 2009

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 As 98/2008 ze dne 29. 7. 2009

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

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 As 158/2012 ze dne 23. srpna 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 ze dne 20. března 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1893/2002 ze dne 22. dubna 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2152/2004 ze dne 17. května 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn., 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. července 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1362/2012 ze dne 18. července 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 747/2013 ze dne 7. srpna 2014

Rozsudek Městského soudu v Brně sp. zn. 7 Ca 204/2005 ze dne 28. února 2007

4. Další použité zdroje (články, stanoviska WP 29, aj)

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. Likvidace osobních údajů jako součást zpracování. *Právní rádce* [online]. 2010 [cit. 2016-04-11]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-40730200-likvidace-osobnich-udaju-jako-soucast-zpracovani>

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. *Práce a mzda* [online], 2009, č. 7 [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/casopisy-portalu/>

JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2014, č. 6.

FRYNTOVÁ, J., HAJNÝ, F., LOEBL, Z. Monitorování e-mailů zaměstnanců. *Epravo.cz* [online], 2003. [cit. 2016-04-09]. ISSN 1213-189X Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/monitorovani-e-mailu-zamestnancu-22444.html>

MIKULECKÝ, Jan. Monitorování zaměstnanců je legální. DSM (Data Security Management) [online], sv. č. 3, 2010, s. 24. Dostupné z: [https://www.rac.cz/RAC/homepage.nsf/CZ/Clanky/\\$FILE/DSM-03-2010_Monitorovani%20zamestnancu%20je%20legalni_Mikulecky.pdf](https://www.rac.cz/RAC/homepage.nsf/CZ/Clanky/$FILE/DSM-03-2010_Monitorovani%20zamestnancu%20je%20legalni_Mikulecky.pdf)

NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury evropského soudu pro lidská práva. *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2016-04-10]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>

VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační. *Veřejný ochránce práv*[online]. 2011 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>

Právo a sledování zaměstnanců: Co ano, co už ne? *FinExpert.cz* [online]. 2014 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/pravo-a-sledovani-zamestnancu-co-ano-co-uz-ne>

Zákazy v práci se už nenosí, teď je doba sledování. *Finance.idnes.cz* [online]. 2012 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/zakazy-v-praci-nahradil-monitoring-du2-/podnikani.aspx?c=A120529_1784965_podnikani_zuk

Stanovisko Pracovní skupiny 29 č. 8/2001 ke zpracování osobních údajů v pracovněprávním kontextu ze dne 13. září 2001.

Stanovisko Pracovní skupiny 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje přijaté dne 20. června 2007.

Stanovisko Pracovní skupiny 29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“ přijaté dne 16. února 2010.

Důvodová zpráva k obecnému nařízení EU, dostupná z: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?f=ST+5853+2012+INIT&l=cs>

Důvodová zpráva k zákonu č. 439/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

K některým povinnostem, které pro správce přináší Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). *Právní prostor* [online]. 2016 [cit. 2016-04-08].

Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/k-nekterym-povinnostem-ktre-pro-spravce-prinasi-gdpr>

Shrnutí

Předmětem této diplomové práce je ochrana osobních údajů se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Cílem je vedle přiblížení právní úpravy ochrany osobních údajů též upozornit na úskalí, které může přinést zpracování osobních údajů zaměstnance ze strany zaměstnavatele.

První a podstatně obsáhlejší část je věnována obecné úpravě, která představuje východisko pro řešení konkrétních případů zpracování v části druhé. První dvě kapitoly jsou věnovány pramenům právní úpravy ochrany soukromí a osobních údajů, a to jak v rovině zákonné a ústavněprávní, tak v rovině mezinárodní resp. unijní.

V kapitole třetí se krátce zabývám Úřadem pro ochranu osobních údajů a zejména jeho působností. Následující tři kapitoly vymezují jednotlivé pojmy a představují úpravu práv subjektu údajů na jedné straně a povinností správce či zpracovatele na straně druhé. Již v této obecné části najde čtenář několik případů zpracování osobních údajů zaměstnavatelem, které mají sloužit k objasnění ne zcela určitých pojmů a jejich definic.

V poslední sedmé kapitole je záměrem zaprvé velmi obecně postihnout možné spektrum případů zpracování osobních údajů, ke kterému může dojít a dochází v pracovněprávní praxi, a zadruhé konkrétně přiblížit tři vybrané problematické příklady.

První je zodpovězení otázky oprávněnosti vyžadování určitých informací před vznikem pracovního poměru po uchazeči a tomu odpovídající právní úprava. Druhé a dá se říci hlavní téma zvláštní části je právní úprava sledování zaměstnance zejména jeho pohybu na internetu.

Závěr práce patří pracovnímu posudku vypracovanému zaměstnavatelem po skončení pracovního poměru, primárně otázce přípustnosti jeho obsahu, době, v jaké je možné o něj požádat a uložení povinnosti soudem jej přiměřeně upravit. Ne vždy jednoznačná zákonná úprava těchto zásahů do ochrany soukromí a osobních údajů je doplněna judikaturou soudů.

Resumé

This thesis deals with personal data protection, it focuses on labour law relationships, in particular. The aim of the thesis is to analyze regulation of personal data protection; also, the paper elaborates on difficulties that could be caused by the processing of personal data of employee on the part of employer.

The first section of the thesis discusses general basis which represents a solution to concrete cases that are mentioned in the second part. The first two chapters examine sources of the regulation of personal data protection on both levels – on a statutory and constitutional level and also on an international and the European Union level.

The third chapter deals with the Office for Personal Data Protection and with its scope of activity, in particular. The following three chapters specify particular definitions and introduce legal regulation of the rights of a data subject on the one hand, and the obligations of a controller or a processor on the other hand. In the general part, a few examples of the processing of personal data by an employer can be found. Those examples are mentioned there to clarify unclear concepts and their definitions.

The aim of the last chapter is to capture a range of possible examples of the processing of personal data, which can take place and actually does take place in labour law practice, in general. Secondly, the last chapter explains three selected problematic cases.

The first one is an answer to the question of legitimacy of certain information that are required by an employer before the formation of an employment relationship with a candidate. Besides, the corresponding legislation is discussed, too. The second and one of the main topics of the special part is the legislation of the monitoring an employee, using the Internet, in particular.

The last part of the thesis is dedicated to a work reference written by an employer upon a termination of an employment, primarily to its permissible content, time – during which it is possible to ask for and infliction an obligation to modify adequately the employment reference. The legislation of those interventions into the protection of privacy, which is not always unequivocal, is complemented by the case law.

Název diplomové práce v anglickém jazyce

Personal Data Protection in Labour Law Relationships

Klíčová slova:

ochrana osobních údajů, pracovněprávní vztahy

Keywords:

personal data protection, labour law relationships