

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Alexandra Turoková-Hetešová

**Ochrana informací a osobních údajů
v pracovněprávních vztazích**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): květen 2016

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 15. května 2016

Alexandra Turoková-Hetešová

Ochrana informací a osobních údajů v pracovněprávních vztazích

Information and Data Protection in Labour Law Relationships

Obsah

Úvod.....	1
1 Právní úprava.....	4
1.1 Mezinárodněprávní dokumenty	5
1.2 Právo Evropské unie	7
1.2.1 Primární právo Evropské unie.....	7
1.2.2 Sekundární právo Evropské unie.....	9
1.3 Právní úprava v České republice.....	12
2 Terminologie	17
3 Základní zásady ochrany osobních údajů.....	25
3.1 Zásada zákonnosti	25
3.2 Zásada přiměřenosti	27
3.3 Zachování práva na soukromí	29
3.4 Ochrana fyzických osob.....	31
3.5 Informační povinnost	32
3.6 Zásada odpovědnosti.....	33
3.7 Základní zásady podle nařízení o ochraně osobních údajů.....	33
4 Praktické problémy.....	34
4.1 Ochrana osobních údajů před uzavřením pracovního poměru.....	36
4.2 Ochrana osobních údajů po uzavření pracovního poměru.....	37
4.3 Ochrana osobních údajů po skončení pracovního poměru	39
4.4 Užívání výpočetní techniky zaměstnavatele	40
4.5 Užívání pracovní e-mailové adresy.....	46

4.6	Kamerové systémy na pracovišti	48
4.7	Sledování zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie.....	50
	Seznam zkratk	56
	Seznam použité literatury.....	57
	Resumé.....	62
	Summary	64
	Klíčová slova.....	66
	Keywords	66

Úvod

Soukromí lidí a jeho ochrana je stále aktuálním problémem. S rozvojem možností, jimiž lze do soukromí zasahovat, roste také snaha lidí chránit si svůj soukromý život. Zároveň se čím dál více klade důraz na bezpečnost, přičemž se chrání jak bezpečnost jednotlivců, tak i veřejná bezpečnost.

V zájmu zachování bezpečnosti mnohdy dochází k omezování základních lidských práv a svobod, jejichž ochranu zajišťuje Listina základních práv a svobod, a to zejména práva na nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života, práva na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě a práva na ochranu listovního tajemství a tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením. Denně se můžeme setkávat s omezováním některých z výše uvedených svobod ze strany státu i osob soukromého práva pod záminkou zachování bezpečnosti, ochrany zdraví či majetku.

K zásahům do základních lidských práv dochází různými způsoby, přičemž škála možností se výrazně rozšiřuje s rozvojem moderních technologií. Nejčastěji se, dle mého názoru, setkáme s kontrolou pomocí kamerových systémů, monitoringu písemností, telefonické komunikace či aktivit na internetu, sledování prostřednictvím GPS technologie a podobně. Vedle toho může nejrůznějšími způsoby docházet rovněž k protiprávním zásahům do těchto práv.

Výše uvedená ustanovení Listiny mohou být problematická v okamžiku, kdy se vzájemně dostanou do konfliktu. V případě, že zákon či jiná právní norma kogentně nestanoví, které právo je nutné v té které situaci upřednostnit na úkor jiného, je nutné vždy velmi důkladně zvážit důsledky případného zásahu do některého z práv a dle toho se následně chovat.

Snahu o ochranu soukromí komplikuje množství situací, v nichž jsou lidé nuceni odhalovat své soukromí ostatním osobám; jindy zase usoudí, že sdílení jejich soukromí je vhodným krokem, ať už s vidinou získání možných výhod nebo z obavy odmítnout. Pojem soukromí se však skládá z mnoha dílčích složek, přičemž jednou z nich jsou také informace a osobní údaje týkající se fyzických osob.

Informace o jednotlivcích mohou být velmi cennou komoditou, za níž jsou některé subjekty ochotny zaplatit nemalé peníze. Tento fakt je umocněn také neuvěřitelně rychlým rozvojem informačních technologií, díky kterým je soukromí narušováno stále intenzivněji. Okolnosti, při nichž dochází ke shromažďování a dalšímu nakládání s osobními údaji, jsou dnes v obecné rovině upraveny zákonnou úpravou, resp. unijními předpisy v rámci Evropské unie. Přesto však není možné pamatovat na všechny možné situace, k nimž může reálně dojít, a proto může stále v praxi docházet k nejasnostem a kolizím při aplikaci těchto předpisů.

V pracovněprávní oblasti se se zpracováním informací setká pravděpodobně každý z nás. Podle mého názoru se jedná o jednu z nejvýznamnějších oblastí, mimo jiné proto, že většina lidí potřebuje získávat finanční prostředky prací, a je nutné, aby se zaměstnanec v mnohém přizpůsobil požadavkům zákona a zaměstnavatele a své údaje mu sdělil. Přestože zaměstnanec vykonává práci pro svého zaměstnavatele ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jeho jménem a na základě jeho pokynů, je i pracoviště místem, kde má právo na zachování určité míry soukromí ze strany zaměstnavatele, kolegů i třetích osob. Při střetu práv zaměstnance a zaměstnavatele je opět potřeba nastalou situaci analyzovat a vyhodnotit, které z konkurenčních lidských práv je vhodnější v dané situaci upozadit.

Uvedené myšlenky mě přiměly k tomu, abych napsala práci, v níž se budu zabývat jedním z aspektů soukromí člověka – osobními údaji. Ačkoliv si to řada lidí nemusí plně uvědomovat, jedná se o velmi cennou hodnotu, kterou její nositelé ne vždy dostatečně chrání, velmi často z důvodu nedostatečných znalostí o právech, na jejichž zachování mají v zaměstnání nárok.

V následující práci nejprve vymezím a analyzuji právní úpravu ochrany informací a osobních údajů; budu se zabývat prameny mezinárodního práva i práva Evropské unie, přičemž neopomenu ani připravované nařízení Evropské komise, a následně uvedu právní předpisy, které osobní údaje chrání v české právní úpravě. V další kapitole se budu věnovat terminologii, s níž pracují zákon o ochraně osobních údajů i zákoník práce, a pokusím se nastínit řešení některých problémů, které mohou při aplikaci zákonů nastat. Třetí kapitola obsahuje základní principy, které je nutné při nakládání s osobními údaji dodržovat. Nakonec se zaměřím na vybrané otázky z praxe

v oblasti pracovněprávních vztahů, o nichž se domnívám, že jsou v dnešních dnech nejpálčivější, přičemž je doplním souvisejícími rozhodnutími národních i evropských orgánů.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 15. května 2016.

1 Právní úprava

Vymezení práva na soukromí, které se formuje přibližně posledních dvě stě let, úzce souvisí s problematikou osobní cti a osobní integrity. Koncem devatenáctého století byla ustanovena jako samostatná kategorie práva na ochranu soukromí právo být ponechán sebou samým („*right of the individual to be let alone*“).¹ To bylo později zpřesněno jako právo na myšlení a jednání, které má být svobodné od státních zásahů. V Evropě toto chápání nabylo na významu v průběhu dvacátého století po událostech spojených s totalitárními a autoritativními režimy. S postupnou demokratizací společnosti je právo na soukromí zakotvováno do ústav jednotlivých států. V reakci na rozvoj informačních a komunikačních technologií a rozšíření možností nestátních subjektů zasahovat do soukromé sféry lidí dochází ke vzniku právních předpisů týkajících se ochrany osobních údajů.²

Pojem ochrana soukromí zahrnuje různé elementy, přičemž jednotlivé interpretace pojmu se různí. Úřad pro ochranu osobních údajů v jednom ze svých stanovisek definuje pojem soukromí jako „*osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.*“³ K obecnému významu soukromí se vyjádřila také Eliška Wagnerová tak, že dle jejího názoru „*právo na soukromí (spolu s judikatorně z čl. 2 odst. 3 Listiny dovozeným právem na autonomii vůle ...) slouží jako obecné, generální klauzule, které zajišťují „bezmezerovitou“ ochranu svobody jako práva i v případech, které nejsou pokryty speciálními základními právy. Obě jmenovaná ustanovení slouží jako subsidiární a doplňkové zajištění obecné svobody; ve vztahu k ostatním základním právům plní tato práva komplementární funkci odvozenou ze samotné povahy ústavního*

¹ WARREN, S. D., BRANDEIS, L. D. *The Right to Privacy*. In: *Harvard Law Review*, 1890, vol. IV, no. 5. S. 14 [online]. [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.english.illinois.edu/-people/-faculty/debaron/582/582%20readings/right%20to%20privacy.pdf>

² NOVÁK, D. Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. XVI – XX

³ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 6/2009. Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů* [online]. [cit. 2015-06-10]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf

státu.“⁴ V neposlední řadě se právem na soukromí, jež zahrnuje právo zpřístupnit, resp. nezpřístupnit údaje o své osobě třetím subjektům, zabýval rovněž Ústavní soud: „*Primární funkcí práva na respekt k soukromému životu je zajistit prostor pro rozvoj a seberealizaci individuální osobnosti. Vedle tradičního vymezení soukromí v jeho prostorové dimenzi (ochrana obydlí v širším slova smyslu) a v souvislosti s autonomní existencí a veřejnou mocí nerušenou tvorbou sociálních vztahů (v manželství, v rodině, ve společnosti), právo na respekt k soukromému životu zahrnuje i garanci sebeurčení ve smyslu zásadního rozhodování jednotlivce o sobě samém. Jinými slovy, právo na soukromí garantuje rovněž právo jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, popř. v jakém rozsahu, jakým způsobem a za jakých okolností mají být skutečnosti a informace z jeho osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům. Jde o aspekt práva na soukromí v podobě práva na informační sebeurčení, výslovně garantovaný čl. 10 odst. 3 Listiny.*“⁵

1.1 Mezinárodněprávní dokumenty

Základním podkladem pro ochranu informací tvoří dokumenty mezinárodního práva, přičemž některé z nich jsou právně závazné, zatímco jiné mohou mít jen formu doporučení. Na tyto dokumenty následně navázaly předpisy evropského práva, jakož i národní předpisy jednotlivých států.

Zásadním, ač právně nezávazným dokumentem je **Všeobecná deklarace lidských práv**. Tato byla schválena v roce 1948 Valným shromážděním Organizace spojených národů. Jedná se o první dokument mezinárodního práva, který upravuje právo na soukromí a právo na ochranu osobnosti. Čl. 12 tohoto dokumentu zakazuje svévolné zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence člověka nebo útoky na jeho čest a pověst.

⁴ WAGNEROVÁ, E. In: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 280

⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10

Na Všeobecnou deklaraci lidských práv ve své preambuli navazuje **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech**. Tato mezinárodní smlouva byla přijata na zasedání Valného shromáždění Organizace spojených národů v roce 1966, vstoupila nicméně v platnost až bezmála o 10 let později. Pro naše účely je relevantní zejména čl. 17 této smlouvy, v němž je rovněž zakázáno svévolně zasahovat do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence nebo útočit na čest a pověst jiné osoby.

V roce 1950 vstoupila v platnost **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**. Úmluva byla zprvu sjednána v rámci Rady Evropy, nicméně v současnosti jsou smluvními stranami téměř všechny evropské a také některé další státy. Rovněž tento dokument ve svém čl. 8 zaručuje právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence a zároveň zakazuje státním orgánům zasahovat do výkonu tohoto práva kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Její význam spočívá rovněž v možnosti domáhat se jí zakotvených práv a svobod u Evropského soudu pro lidská práva.

V roce 1981 byla ve Štrasburku přijata **Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat**, kterou Česká republika podepsala v roce 2000 a ratifikovala v roce 2001. Myšlenkově navazuje na princip ochrany soukromí obsažený v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Úmluva 108 je prvním uceleným evropským dokumentem týkající se ochrany osobních údajů a pro signatářské státy je závazná. Tato úmluva je prvním dokumentem, který definuje některé pojmy týkající se ochrany osobních údajů. V roce 2003 došlo také k ratifikaci Dodatkového protokolu k Úmluvě 108, kterým se smluvní strany zavázaly zřídit nezávislý orgán dozoru, který bude poskytovat ochranu osobním údajům. Současně s ratifikací Dodatkového protokolu rozšířila Česká republika ratifikaci Úmluvy 108 i na neautomatizovaná zpracování osobních údajů.⁶

⁶ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Rada Evropy* [online]. [cit. 2015-06-10]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/rada-evropy/ds-1797/archiv=0&p1=1659>

1.2 Právo Evropské unie

Pokud hovoříme o evropské úpravě, jedná se o právní rámec tvořený primárním a sekundárním právem, kterým jsou členské státy Evropské unie vázány. Ačkoliv jsou některé předpisy, zejména nařízení, přímo závazné, zpravidla jejich úprava není dostatečná a členské státy přesto musí předmětnou oblast upravit i vnitrostátními zákony.

1.2.1 Primární právo Evropské unie

Na úrovni primárního práva nalezneme ochranu osobních údajů ve **Smlouvě o fungování Evropské unie**. Čl. 16 odst. 1 přiznává každému „*právo na ochranu osobních údajů, které se jej týká*“. Odst. 2. uvedeného článku pověřuje Evropský parlament a Radu, aby přijali „*pravidla o ochraně fyzických osob při zpracování 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*“. Toto ustanovení je základním pilířem, který Evropské unii umožňuje problematiku ochrany osobních údajů regulovat. Na základě něj pak orgány Evropské unie, stejně jako jednotlivé členské státy, mohou přijmout právní úpravu v uvedené věci. Uvedený odstavec následně stanovuje, že „*dodržování těchto pravidel podléhá kontrole nezávislými orgány*“, tedy zakotvuje základní rámec pro vznik a fungování dozorčích orgánů pro oblast ochrany osobních údajů, u nás Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Katalogem základních práv Evropské unie je **Listina základních práv Evropské unie**, která začala vznikat v roce 1999. Tato byla zprvu pouze nezávaznou deklarací, která měla určovat standardy pro jednotlivé orgány i členy Evropské unie, prostřednictvím Lisabonské smlouvy se však stala součástí primárního práva EU a tedy

i právně závazným dokumentem.⁷ Listina základních práv Evropské unie upravuje právo osob na ochranu osobních údajů explicitně v čl. 8.

Čl. 8 odst. 1 stanovuje, že „každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají“. Přestože není blíže specifikováno, jaké konkrétní údaje považuje Listina základních práv Evropské unie za osobní, z textu ustanovení vyplývá, že se jedná pouze o takové údaje, které se týkají konkrétní osoby.

Druhý odstavec čl. 8 zní: „Tyto údaje musí být zpracovány korektně, k přesně stanoveným účelům a na základě souhlasu dotčené osoby nebo na základě jiného oprávněného důvodu stanoveného zákonem. Každý má právo na přístup k údajům, které o něm byly shromážděny, a má právo na jejich opravu.“ Tento odstavec stanovuje meze a předpoklady, kdy mohou být osobní údaje zpracovány. V první řadě je zde požadavek legality, tedy aby osobní údaje byly primárně zpracovány na základě souhlasu subjektu, jehož se týkají. V případě, že má dojít ke zpracování bez souhlasu dotčené osoby, musí takovému úkonu prospívat zákonem stanovený důvod, který má být legitimní a přesně stanovený. V okamžiku, kdy již došlo ke zpracování osobních údajů, má dotčená osoba právo na přístup k takovým údajům a na jejich opravu v případě, kdy jsou zpracované údaje nesprávné či nepřesné.

Poslední, třetí odstavec čl. 8 stanovuje, že „na dodržování těchto pravidel dohlíží nezávislý orgán“. Protože k nakládání s osobními údaji nedochází pouze v soukromé sféře, ale i ze strany státu či jiných veřejnoprávních orgánů a korporací, předvídá Listina základních práv Evropské unie zřízení orgánu, který bude zcela nezávislý zejména od státu a který má zajišťovat zachování principu legality v souvislosti se zpracováním osobních údajů.

Mimo výše uvedený čl. 8, který se zabývá právem na ochranu osobních údajů, lze v této souvislosti zmínit také další články Listiny základních práv Evropské unie, které je třeba při ochraně osobních údajů brát v úvahu. Jedná se o čl. 3 („Každý má právo na to, aby byla respektována jeho fyzická a duševní nedotknutelnost.“), čl. 6 („Každý má právo na svobodu a osobní bezpečnost.“) a čl. 7 („Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace.“). Pojmy

⁷ Listina základních práv EU [online]. [cit. 2015-06-04]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/204/sekce/listina-zakladnich-prav-eu/>

duševní nedotknutelnost, svoboda a soukromý a rodinný život lze v těchto případech vykládat poměrně široce a jistě do nich lze zahrnout taktéž právo jedince na ochranu osobních údajů, které se ho týkají. Nelze opomenout ani čl. 11 odst. 1 („*Každý má právo na svobodu projevu. Toto právo zahrnuje svobodu zastávat názory a přijímat a rozšiřovat informace nebo myšlenky bez zasahování veřejné moci a bez ohledu na hranice.*“). V tomto případě se mohou do konfliktu dostat dvě základní lidská práva – právo na ochranu osobních údajů (resp. právo na ochranu soukromého a rodinného života) a svoboda projevu. V takovém případě je nutné aplikovat test proporcionality.⁸

1.2.2 Sekundární právo Evropské unie

Osobní údaje jsou na úrovni sekundárního práva Evropské unie v současnosti chráněny zejména směrnicemi a nařízeními. V této souvislosti rozhodně nelze opomenout **směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.** Tato směrnice se vztahuje na veškeré informace týkající se identifikované či identifikovatelné fyzické osoby a to jak na automatizované, tak na manuální zpracování údajů. Směrnice ve svém textu mj. předvídá přeshraniční pohyb osobních údajů v souvislosti s rozvojem mezinárodního obchodu a zakazuje předávání osobních údajů do třetích zemí, tj. do nečlenských zemí Evropské unie, v případech, kdy třetí země neposkytuje odpovídající úroveň ochrany, ledaže je naplněn některý z předvídaných důvodů.

⁸ Zásadu proporcionality charakterizuje Ústavní soud v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 3/02 ze dne 13. srpna 2002 jako zásadu, která „*vychází z premisy, že k zásahu do základních práv či svobod, i když to jejich ústavní úprava nepředpokládá, může dojít v případě jejich vzájemné kolize nebo v případě kolize s jinou ústavně chráněnou hodnotou, jež nemá povahu základního práva a svobody (...). Vždy však je v těchto případech třeba posuzovat účel (cíl) takového zásahu ve vztahu k použitým prostředkům, přičemž měřítkem pro toto posouzení je již zmíněná zásada proporcionality (...). Tato obecná zásada zahrnuje tři principy, respektive kriteria posuzování přípustnosti zásahu. První z nich je princip způsobilosti naplnění účelu (nebo také vhodnosti), dle něhož musí být příslušné opatření vůbec schopno dosáhnout zamýšleného cíle, jímž je ochrana jiného základního práva nebo veřejného statku. Dále se pak jedná o princip potřebnosti, dle něhož je povoleno použití pouze nejšetrnějšího (...) z více možných prostředků. Třetím principem je princip přiměřenosti (v užším smyslu), dle kterého újma na základním právu nesmí být nepřiměřená ve vztahu k zamýšlenému cíli (...).*“

Čl. 18 zakotvuje oznamovací povinnost vůči orgánu dozoru. Tato povinnost se vztahuje na správce osobních údajů a to před zahájením zcela nebo částečně automatizovaného zpracování.

Na základě čl. 29 směrnice 95/46/ES vznikla Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů. Jedná se o nezávislý poradní orgán složený ze zástupců národních orgánů dozoru nebo orgánů dozoru určených jednotlivými členskými státy, zástupce orgánů vytvořených pro orgány a instituce Evropské unie a zástupce Evropské komise. Tato skupina zejména posuzuje uplatňování vnitrostátních právních předpisů, zaujímá stanoviska a vydává doporučení k aktuálním otázkám v oblasti ochrany osobních údajů a informuje Komisi o rozporu mezi právními předpisy členských států a jejich praxí.

Od roku 2012 se na půdě Evropské komise připravuje reforma ochrany osobních údajů, kdy současná směrnice 95/46/ES by měla být nahrazena **nařízením o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů**. Nové nařízení je považováno za nezbytné pro posílení základních práv občanů v digitálním věku a pro zjednodušení pravidel pro společnosti na jednotném digitálním trhu. V prosinci 2015 se Evropský parlament, Rada a Evropská komise dohodli na nových pravidlech pro ochranu osobních údajů, čímž zřídili moderní a harmonizovaný rámec ochrany údajů napříč Evropskou unií. Nařízení má nabýt účinnosti dva roky po jeho přijetí Evropským parlamentem a Radou a zveřejněním jeho znění v Úředním věstníku Evropské unie.⁹

Současně s návrhem samotného textu nařízení o ochraně osobních údajů vydala Evropská komise také vysvětlující memorandum a legislativní finanční výkaz, v nichž podrobně vysvětluje důvody pro přijetí navrhovaného nařízení a jeho předpokládané finanční dopady.¹⁰ V tomto memorandu stvrzuje, že současné principy ochrany osobních údajů zůstávají v platnosti, nicméně je nutné současný rámec přizpůsobit rychlému vývoji nových technologií a vzrůstající globalizaci při zachování

⁹ EUROPEAN COMMISSION. *Reform of EU data protection rules* [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/reform/index_en.htm

¹⁰ EUROPEAN COMMISSION. *Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)* [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf

technologické neutrality legálního rámce. Kromě toho je současná úprava kritizována pro svou roztržitost v rámci Evropské unie, což je také požadavek, který je zakotven v čl. 8 Listiny základních práv Evropské unie. Z toho důvodu se nařízení jeví být nevhodnějším nástrojem, kdy jeho přímá použitelnost vytyčanou roztržitost omezí a zajistí tento cíl výrazně lépe, než kdyby se o to pokoušely jednotlivé členské státy.

Na základě hodnocení dopadů má implementace tohoto nařízení mimo jiné vést k posílení právní jistoty v Evropské unii jak pro správce osobních údajů, tak i pro obyvatele, ke snížení administrativních překážek, ke konzistentnosti ochrany údajů v Evropské unii, k zefektivnění možnosti jednotlivců uplatnit svá práva na ochranu údajů v rámci Evropské unie a k účinnějším kontrolám a vymáhání dodržování ochrany údajů.¹¹

Výše uvedené tvrzení Evropské komise, že se přijetím nařízení o ochraně osobních údajů sníží administrativní překážky, je jistě ušlechtilým cílem, nicméně z textu samotného návrhu lze, dle mého názoru, dovodit opak. Nařízení přejímá některé současné a představuje i nové povinnosti správce, které někdy mohou v praxi představovat zbytečnou administrativní zátěž. Příkladem lze uvést novou povinnost provést posouzení dopadu plánovaného zpracování na ochranu osobních údajů (čl. 33) či povinnost dodržovat specifická pravidla při zpracování osobních údajů dětí do 13 let (čl. 8). Nařízení rovněž zavádí funkci inspektora osobních údajů, který bude muset být jmenován do funkce pokaždé, kdy budou osobní údaje zpracovávány orgánem nebo subjektem veřejné moci, společností zaměstnávající alespoň 250 osob nebo v případech, kdy hlavní činností správce nebo zpracovatele osobních údajů je zpracování operací, které z důvodů své povahy, rozsahu nebo účelu vyžadují pravidelné a systematické sledování subjektů údajů (čl. 35).¹²

To, že připravované nařízení reflektuje technologický vývoj, rozpoznáme již v jeho úvodních člancích. Porovnáme-li čl. 4 nařízení o ochraně osobních údajů a čl. 2 směrnice 95/46/ES, všimneme si, že nařízení již pracuje s o mnoho širší terminologií. Nevystačí si s pojmy „osobní údaj“ a „zvláštní kategorie údajů“ (tj. citlivé údaje podle

¹¹ Tamtéž, s. 5 – 7

¹² Tamtéž, s. 46, 63 – 67

zákona o ochraně osobních údajů), ale setkáme se zde už i s pojmy „genetické údaje“, „biometrické údaje“ a „údaje týkající se zdraví“.¹³

Mimo výše uvedené lze v této souvislosti zmínit také **směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací**, která byla následně změněna směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/24/ES, o uchovávání údajů vytvářených nebo zpracovávaných v souvislosti s poskytováním dostupných služeb elektronických komunikací nebo veřejných komunikačních sítí a o změně směrnice 2002/58/ES a směrnicí Evropského parlamentu a rady 2009/136/ES, kterou se mění směrnice 2002/22/ES o univerzální službě a právech uživatelů týkajících se sítí a služeb elektronických komunikací, směrnice 2002/58/ES o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací a nařízení (ES) č. 2006/2004 o spolupráci mezi vnitrostátními orgány příslušnými pro vymáhání dodržování zákonů na ochranu zájmů spotřebitele, a **nařízení Komise (EU) č. 611/2013 o opatřeních vztahujících se na oznámení o narušení bezpečnosti osobních údajů podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES o soukromí a elektronických komunikacích.**

1.3 Právní úprava v České republice

Právním předpisem, který chrání osobní údaje na ústavní úrovni je **Listina základních práv a svobod**, která byla usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky.

Čl. 7 odst. 1 Listiny zaručuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, které lze omezit jen v případech stanovených zákonem. Stěžejním je čl. 10 Listiny, který, ačkoliv obsahuje pouze tři odstavce, chrání v nich více základních práv:

¹³ Tamtéž, s. 43

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

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

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

Účelem výše zmíněného ustanovení není ochrana svobody jednotlivce, která by neměla hranice. Každý by měl akceptovat platné a obecně spravedlivě vyžadovatelné podmínky a omezení své svobody, avšak vždy za předpokladu, že zůstane zachován prostor pro svébytnou existenci individua.¹⁴

Na výše zmíněná ustanovení Listiny navazuje **zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**, který rekapituluje základní právní statky, jimž je poskytována zákonná ochrana. Již v § 3 odst. 1 mj. zakotvuje ochranu důstojnosti a svobody člověka. V následujícím odstavci, který demonstrativně vyjmenovává základní zásady, na nichž soukromé právo spočívá, stojí na prvním místě právo každého „na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí“.

Ustanovení § 81 a následující občanského zákoníku dále specifikují rozsah a způsob ochrany osobnosti člověka. Dle § 81 odst. 2 požívají ochrany „zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy“. Občanský zákoník výslovně chrání zachycení a rozšiřování podoby člověka tak, aby bylo možné určit jeho totožnost – to je možné pouze se svolením dotčené osoby. Rovněž je zakázáno zasáhnout do soukromí člověka na základě jiného než zákonem stanoveného důvodu, zejména narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo o tom pořizovat, využívat či šířit zvukové nebo obrazové záznamy. Ačkoliv zákon hned v následujících ustanoveních zmiňuje důvody, pro které je možné do osobnosti člověka zasáhnout i bez jeho souhlasu, stanoví zároveň i korektiv, podle nějž tyto nesmí být využity nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka.

¹⁴ WAGNEROVÁ, E. In: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 279

Nejvýznamnější zákonnou úpravou ochrany osobních údajů je **zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů**, ve znění pozdějších předpisů, který nahradil dříve platný zákon č. 256/1992, o ochraně osobních údajů v informačních systémech. Ačkoliv se v případě zákona č. 256/1992 Sb. jednalo o zákon relativně nový, vykazoval deficity, které bylo v praxi nutné překlenovat pomocí analogie.¹⁵ Největší problémy působila absence úpravy ochrany osobních údajů v případě neautomatizovaného, tj. manuálního zpracování dat, přičemž v takových případech se zákon č. 256/1992 Sb. aplikoval přiměřeně. Mimo to bylo možné nalézt i další otázky úzce související se zpracováním osobních údajů, které tento zákon upravoval jen částečně nebo je neupravoval vůbec; šlo např. o povinnost toho, kdo shromažďoval osobní údaje, informovat osoby o jejich právech, oznamovací povinnost vůči kontrolnímu orgánu nebo sankce za porušení zákona. Dalším nezanedbatelným problémem byla faktická neexistence orgánu registrace a provádění dozoru nad provozem informačních systémů, jehož zřízení zákon č. 256/1992 Sb. ve svém § 24 předvídal.

Protože se Česká republika chtěla přiblížit evropské úpravě této problematiky tak, aby naše národní zákony zabezpečovaly obdobnou míru ochrany jako členské státy Evropské unie, shledala zákon č. 256/1992 Sb. zcela nedostatečným vzhledem ke znění směrnice 95/46/ES, která harmonizuje úpravu ochrany osobních údajů jak při automatizovaném, tak i při neautomatizovaném zpracování dat, upravuje i přeshraniční pohyb osobních údajů a předpokládá existenci orgánu, který má vykonávat dohled nad zachováváním práv osob při zpracování osobních údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů provádí základní lidské právo zakotvené v čl. 10 odst. 3 Listiny, tedy právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Tento zákon se vztahuje na veškeré zpracování osobních údajů, které provádí státní orgány, orgány územní samosprávy nebo jiné orgány veřejné moci a fyzické nebo právnické

¹⁵ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. POSLANECKÁ SNĚMOVNA, 3. volební období, 1998-2002, sněmovní tisk č. 374/0 ze dne 22. září 1999. *Vládní návrh zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů* [online]. S. 31 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=28130>

osoby, vyjma zpracování, které provádí fyzická osoba výlučně pro osobní potřebu¹⁶ a nahodilého shromažďování osobních údajů.¹⁷ Zákon ovšem stanovuje výjimky z některých povinností, a to za účelem zajištění bezpečnosti a obrany České republiky, veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti, předcházení, vyhledávání, odhalování trestné činnosti a stíhání trestných činů, významného hospodářského zájmu České republiky nebo Evropské unie, významného finančního zájmu České republiky nebo Evropské unie, kterým je zejména stabilita finančního trhu a měny, fungování peněžního oběhu a platebního styku, jakož i rozpočtová a daňová opatření, výkonu kontroly, dozoru, dohledu a regulace spojených s výkonem veřejné moci ve stanovených případech nebo činnostech spojených se zpřístupňováním svazků bývalé Státní bezpečnosti.

Dalším zákonem, který se dotýká některých dílčích otázek problematiky ochrany osobních údajů je **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů. Především lze zmínit § 30 a § 316 ZP.

V § 30 odst. 2 zákoníku práce je v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru omezeno právo zaměstnavatele získávat osobní údaje od uchazeče o zaměstnání jen na ty údaje, které s uzavřením pracovní smlouvy bezprostředně souvisí. Tímto ustanovením se zákonodárce snaží zamezit nadbytečnému shromažďování informací a tím i jejich možnému zneužití.¹⁸

Ustanovení § 316 zákoníku práce upravuje situaci, kdy se střetne právo zaměstnavatele na ochranu jeho majetku s právem zaměstnance na ochranu soukromí na pracovišti. Zaměstnanec má povinnost neznehodnocovat majetek zaměstnavatele či jej bez jeho souhlasu používat k soukromým účelům a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování této povinnosti přiměřeným způsobem. Zákon nestanoví způsob ani rozsah kontroly, která je přiměřená; odpověď na tuto otázku jistě závisí na mnoha proměnných

¹⁶ Důvodová zpráva k ZOOÚ uvádí příkladem různé adresáře a soubory údajů, které osoba shromáždí v rámci své záliby. Recitál č. 12 směrnice 95/46/ES jako příklad zpracování údajů fyzickou osobu při výkonu činnosti, které mají výlučně osobní povahu, uvádí korespondenci nebo vedení adresáře.

Tamtéž, s. 38

¹⁷ Příkladem nahodilého shromažďování osobních údajů uvedeným v důvodové zprávě k ZOOÚ je záznam adresy zákazníka při poskytování konkrétní služby.

Tamtéž, s. 38 – 39

¹⁸ VYSOKAJOVÁ, M. In: VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 41

okolnostech, přičemž se musí jednat o takový způsob, kterým lze dosáhnout sledovaného cíle a zároveň dojde k co nejmenšímu zásahu do soukromí zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že se zde dostávají do konfliktu dvě základní lidská práva, přičemž nelze jednoznačně říci, které z nich se má upřednostnit, je vhodné, aby zaměstnavatel bližší okolnosti preventivně upravil např. ve vnitřním předpise.

Zákoník práce nicméně v odstavci 2 uvedeného paragrafu výslovně zakazuje, aby zaměstnavatel podroboval zaměstnance „*otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci*“. V případě, že tyto mechanismy je ze závažných důvodů přesto nutné na pracovišti zavést, musí být zaměstnanci o rozsahu a způsobech kontroly informováni.

V § 316 odst. 4 zákoníku práce je dále zakázáno, aby zaměstnavatel od zaměstnance získával informace, které bezprostředně nesouvisí s pracovněprávním vztahem a s výkonem práce. V žádném případě nesmí vyžadovat informace o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti zaměstnance k církvi nebo náboženské společnosti. Nejde však o protizákonné jednání, pokud zaměstnanec některou z výše uvedených informací poskytne dobrovolně nebo s jejich poskytnutím třetí osobou souhlasí. Je povoleno vyžadovat informace o těhotenství a rodinných a majetkových poměrech zaměstnance a o jeho trestní bezúhonnosti pouze, jde-li o požadavek přiměřený a věcně odůvodněný povahou práce, která má být vykonávána, nebo pokud tak stanoví právní předpis.¹⁹

František Nonnemann se pokusil nastínit modelové situace, při nichž dochází k různé míře použití jednotlivých zákonů. Obecně lze říci, že v případě nakládání s osobními údaji zaměstnanců se zákoník práce, jakožto *lex specialis*, aplikuje vždy, kdy obsahuje vlastní úpravu týkající se ochrany soukromí na pracovišti. Pokud danou otázku neupravuje a zároveň se jedná o zpracování osobních údajů, aplikuje se zákon o ochraně osobních údajů jako *lex generalis*. Zároveň každý zásah do soukromí fyzických osob podléhá ochraně osobnosti podle občanského zákoníku.

¹⁹ HŮRKA, P. In: VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 642

Kromě toho je nutné rozlišovat charakter zásahu do soukromí zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel zavede takový systém kontroly, který bude narušovat soukromí zaměstnance tím, že jej bude sledovat, odposlouchávat jeho telefonické hovory nebo kontrolovat jeho poštu, pak se vždy aplikuje zákoník práce. V případě, kdy takový mechanismus bude zároveň zpracovávat osobní údaje, uplatní se i zákon o ochraně osobních údajů. Pokud tomu tak nebude a sledování zaměstnanců nebude zároveň představovat zpracování jejich údajů (např. sledování zaměstnanců pomocí kamery v online režimu), uplatní se pouze zákoník práce. Rovněž se v praxi vyskytují situace, kdy kontrolní mechanismus nebude představovat sledování ve smyslu zákoníku práce, ale přesto půjde o zpracování osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů (např. jednorázový vstup do e-mailové schránky zaměstnance). Ve všech případech potom platí, že pokud některá otázka není upravena uvedenými předpisy, použije se podpůrně občanský zákoník.²⁰

2 Terminologie

Jako první definovala některé pojmy související s ochranou osobních údajů Úmluva 108, a to např. pojmy osobní údaj, zvláštní skupina údajů, subjekt údajů nebo správce souboru údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů v § 4 definuje jednotlivé pojmy, se kterými pracuje a které by konzistentně měly používat i další právní předpisy, které se problematikou ochrany osobních údajů zabývají. Protože pojmosloví vychází ze směrnice 95/46/ES, zákon o ochraně osobních údajů tyto definice přejal v obdobném znění. V následujících odstavcích blíže rozeberu vybraná ustanovení § 4 ZOOÚ, s nimiž budu ve své práci převážně pracovat.

²⁰ NONNEMANN, F. *Soukromí na pracovišti*. In: *Právní rozhledy*, 2015, č. 7, s. 229

Osobní údaje

Výchozím pojmem problematiky je osobní údaj, jímž se 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*“. Směrnice 95/46/ES definuje pojem osobních údajů obdobně jako zákon, nicméně v úvodním recitálu č. 26 dodává, že pro určení, zda je osoba identifikovatelná, je třeba přihlídnout ke všem prostředkům, které mohou být rozumně použity jak správcem, tak i jakoukoli jinou osobou. V tomto případě se tedy jedná o neurčitý právní pojem, při jehož výkladu je nutné přihlídnout ke všem okolnostem konkrétního případu.

Obecné pojetí tohoto pojmu vychází z hlavního cíle zmíněné směrnice chránit základní práva a svobody jednotlivců, což vyžaduje takovou definici, pod níž by bylo možné podřadit jakékoliv osobní údaje o fyzické osobě. Kvůli širokému vymezení pojmu však může nastat situace, v níž nebude patrné, zda se jedná o osobní údaj ve smyslu příslušného zákona, resp. směrnice, či nikoliv. Z toho důvodu se velmi obšírně pojmem „osobní údaj“ zabývala Pracovní skupina ve svém stanovisku č. 4/2007, v němž blíže rozebírá jeho jednotlivé aspekty a demonstruje je na několika příkladech. Stanovisko mj. připomíná, že není možné působnost směrnice 95/46/ES nepřiměřeně rozšiřovat (do působnosti této směrnice zpravidla nespadá zpracování osobních údajů neautomatizovanými postupy, tj. manuálně, pokud nejsou obsaženy v rejstříku a ani do něj nemají být zařazeny), ale ani zužovat (to se týká zejména situací, kdy právní předpisy stanovují výjimky či zjednodušení z obvyklých postupů).²¹

Ze zákonné definice vyplývá, že subjekt může být určitelný na základě údajů různé povahy, které jsou v souhrnu schopné odlišit tento subjekt od ostatních. Stanovisko Pracovní skupiny č. 4/2007 dále specifikuje, že pojem zahrnuje „*jak „objektivní“ informace, jako je přítomnost určité látky v krvi, tak „subjektivní“*

²¹ PRACOVNÍ SKUPINA PRO OCHRANU FYZICKÝCH OSOB V SOUVISLOSTI SE ZPRACOVÁNÍM OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 4/2007 k pojmu osobní údaje* [online]. S. 4 – 5 [cit. 2016-02-06]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/files/wp29-stanovisko_4-2007.pdf

*informace, názory či hodnocení“ a že informace „mohou být „osobními údaji“ bez ohledu na to, zda jsou pravdivé či prokázané“.*²² Osoba může být určitelná přímo, tj. jménem (případně v kombinaci s dalšími údaji, např. adresou, datem narození nebo fotografií, pokud by identifikace pouze pomocí jména nebyla dostatečná), nebo nepřímo, tedy kombinací údajů různorodé povahy. Pokud pak hovoříme o určeném subjektu, jedná se o stav, kdy je již osoba odlišena od všech ostatních osob.

Zvláštní skupiny osobních údajů

Zvláštními skupinami osobních údajů jsou údaje citlivé a anonymní. Zákon o ochraně osobních údajů chápe citlivý údaj jako *„osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů“*. Jedná se o údaje, které zásadněji zasahují do sféry soukromí člověka a pro nakládání s nimi jsou stanovena striktnější pravidla. V porovnání se směrnicí 95/46/ES je citlivý údaj českou legislativou vymezen mnohem šířeji, mj. je výčet obohacen také o biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.²³ Zpracování citlivých údajů je zakázáno s výjimkou taxativně stanovených důvodů.²⁴

Anonymním údajem je *„údaj, který buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů“*. Stanovisko Pracovní skupiny č. 4/2007 upřesňuje, že se jedná o všechny údaje, z nichž fyzická

²² Tamtéž, s. 6

²³ Srov. čl. 8 odst. 1 směrnice 95/46/ES

²⁴ Viz čl. 8 odst. 2 – 5 směrnice 95/46/ES a § 9 ZOOÚ

osoba nemůže být identifikována ani správcem ani jakoukoliv jinou osobou, a to s přihlédnutím ke všem prostředkům, které mohou být rozumně použity.²⁵

Také Úmluva 108 v čl. 6 upravuje zvláštní skupiny údajů. Jedná se o osobní údaje prozrazující rasový původ, politické názory, náboženské nebo jiné přesvědčení, jakož i osobní údaje týkající se zdraví nebo pohlavního života a odsouzení za trestný čin. Automatizované zpracování těchto údajů dovoluje Úmluva 108 jen tehdy, jestliže vnitrostátní právní řád stanoví vhodné záruky. Lze dospět k závěru, že se jedná o skupinu osobních údajů, které zákon o ochraně osobních údajů označuje za citlivé údaje.²⁶

V nařízení o ochraně osobních údajů se vedle výše zmíněných setkáme i s dalšími druhy údajů: jedná se o údaje genetické, biometrické a údaje týkající se zdraví. Nařízení genetické údaje definuje jako veškeré údaje jakéhokoli druhu týkající se jednotlivce, které jsou vrozené nebo získané během raného prenatálního vývoje; biometrické údaje jako jakékoli údaje, které se vztahují k fyzické, fyziologické nebo behaviorální vlastnosti jednotlivce a které umožňují jejich jednoznačnou identifikaci, jako například obrázky obličeje nebo daktyloskopické údaje; údaje týkající se zdraví jako jakékoli informace, které se týkají fyzického nebo mentálního zdraví jednotlivce nebo poskytování zdravotních služeb jednotlivci.²⁷

Subjekt osobních údajů

Každý osobní údaj se musí týkat určitého subjektu, jímž je „fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují“, tj. každá identifikovatelná či identifikovaná fyzická osoba. A *contrario* lze dovodit, že zákon o ochraně osobních údajů nelze aplikovat na právnické

²⁵ PRACOVNÍ SKUPINA PRO OCHRANU FYZICKÝCH OSOB V SOUVISLOSTI SE ZPRACOVÁNÍM OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 4/2007 k pojmu osobní údaje* [online]. S. 21 [cit. 2016-02-06]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/files/wp29-stanovisko_4-2007.pdf

²⁶ Srov. § 4 písm. b) ZOOÚ

²⁷ EUROPEAN COMMISSION. *Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)* [online]. S. 43 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf

osoby. Přesto se však některé osobní údaje mohou týkat právnických osob či podniků. Příkladem takové informace je například název právnické osoby, jež je odvozen od jména konkrétní fyzické osoby, a je tedy způsobilý vypovídat o určitém chování takového jedince či o jeho vztahu k právnické osobě.²⁸

Souhlas subjektu osobních údajů

Osobní údaje mohou být zpracovány zásadně pouze se souhlasem dotčeného subjektu; výjimku z této povinnosti taxativně stanovuje zákon.²⁹ Zákon o ochraně osobních údajů chápe souhlas jako „svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů“. Nutno dodat, že při udělení souhlasu musí být subjekt informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období (§ 5 odst. 4 ZOOÚ). Při shromažďování osobních údajů je navíc správce povinen subjekt informovat o tom, kdo a jakým způsobem bude osobní údaje zpracovávat a komu mohou být osobní údaje zpřístupněny a o jeho právu přístupu k osobním údajům, právu na opravu osobních údajů, jakož i o dalších zákonem stanovených právech (§ 11 odst. 1 ZOOÚ). V případě, kdy nejsou splněny povinnosti podle § 5 odst. 4 ZOOÚ zřejmě nelze vůbec hovořit o platně uděleném souhlasu se zpracováním osobních údajů; naproti tomu při porušení ustanovení § 11 odst. 1 ZOOÚ se správce dopustí pouze správního deliktu, zpracování však přesto bude legální.

V situacích, kdy dojde k porušení některých pravidel pro zpracování osobních údajů, nelze ovšem argumentovat souhlasem dotčených osob vždy. František Nonnemann dospěl k závěru, že ačkoliv je občanský zákoník součástí soukromého práva a zákon o ochraně osobních údajů veřejnoprávní regulací, lze i přesto hovořit o vztahu obecné a zvláštní právní úpravy, na základě čehož se mají základní principy vyjádřené v obecné úpravě občanského zákoníku aplikovat i tam, kde se uplatňuje speciální úprava zákona o ochraně osobních údajů. Jedna z takových obecných zásad je

²⁸ Tamtéž, s. 23 – 24

²⁹ Viz § 5 odst. 2 ZOOÚ

vyjádřená v § 19 OZ, který stanoví, že každý člověk má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva, jež nelze zcizit a nelze se jich vzdát. Proto se domnívá, že jestliže je soukromí osob narušeno způsobem, který je v rozporu s veřejnoprávní úpravou, pak toto porušení nelze zhojit souhlasem dotčených osob.³⁰

František Nonnemann se vzhledem ke strohému znění zákona zabýval také problematikou udělování a odvolání souhlasu, kdy se pokouší vypořádat s některými problémy, které mohou v praxi nastat a na něž zákon nepamatuje. Pokud jde o souhlas se zpracováním osobních údajů, jedná se o hlavní právní titul, na jehož základě mohou být osobní údaje zpracovány. Protože se jedná o jednostranné právní jednání, musí splňovat obecné náležitosti právního jednání stanovené v občanském zákoníku.³¹ V případě, že některá z náležitostí chybí, bude právní jednání, v tomto případě udělený souhlas se zpracováním údajů, považováno za zdánlivé či neplatné. Vedle toho však musí souhlas splňovat také výše zmíněné podmínky zákona o ochraně osobních údajů. Ačkoliv se ustanovení § 5 odst. 4 ZOOÚ jeví kogentním, přičemž tento názor potvrdil také Úřad ve svém stanovisku č. 2/2008,³² František Nonnemann namítá, že při absenci informace o době, po kterou má správce v úmyslu informace zpracovávat, by za určitých okolností nebylo nutné, dokonce ani vhodné, aby byl souhlas považován za neplatný. V tomto případě by upřednostnil smluvní volnost subjektů před snahou zákonodárce chránit slabší stranu právního vztahu (tj. subjekt) za všech okolností, přičemž argumentuje tím, že subjekt by v každém případě měl znát osobu správce, na něž se může v případě změny názoru obrátit.³³

Ještě problematictější je však otázka případného odvolání dříve uděleného souhlasu se zpracováním osobních údajů, protože zákon, stejně jako i směrnice 95/46/ES, o této možnosti zcela mlčí. Původní znění zákona o ochraně osobních údajů (účinné od 1. 6. 2000) v § 5 odst. 5 stanovil možnost subjektu souhlas kdykoliv odvolat,

³⁰ NONNEMANN, F. *Právní úprava ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku a její vztah k ochraně osobních údajů*. In: *Právní rozhledy*, 2012, č. 13-14, s. 505

³¹ Viz § 545 a násl. OZ

³² ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2008. Souhlas se zpracováním osobních údajů* [online]. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=11092

³³ NONNEMANN, F. *Náležitosti souhlasu se zpracováním osobních údajů*. In: *Právní rozhledy*, 2011, č. 14. [online]. S. 520 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=8701

a to kdykoliv a bez jakýchkoliv dalších omezení. Jedna z novel zákona (účinná od 31. 5. 2001) tuto možnost omezila na případy, kdy se strany výslovně nedohodly jinak; další novela (účinná od 26. 7. 2004) však celý 5. odstavec zrušila bez náhrady. V současnosti je tedy třeba aplikovat zásadu legální licence a rovněž analogicky i ustanovení § 87 odst. 2 OZ, abychom dospěli k závěru, že odvolání souhlasu je i nadále možné. Je však vhodné, aby subjekt měl k tomuto kroku legitimní důvod (dle občanského zákoníku se jedná o podstatnou změnu okolností nebo jiný rozumný důvod, přičemž je nutné zkoumat okolnosti každého případu *ad hoc*, vzhledem k tomu, že „jiný rozumný důvod“ je v tomto případě neurčitým právním pojmem), v opačném případě by odvolání mohlo být neplatné a správce by na základě § 25 ZOOÚ mohl po subjektu požadovat náhradu vzniklé škody.³⁴

Zpracování, shromažďování a uchovávání osobních údajů

Dalším neméně důležitým pojmem je zpracování osobních údajů. Jedná se o „*jakoukoliv operaci nebo soustavu operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace*“. Z uvedeného vyplývá, že důležitým prvkem je systematická činnost, přičemž nezáleží na tom, jestli je prováděna automatizovaně, manuálně či jinak. Zákonodárce učinil výčet jednotlivých prvků zpracování údajů demonstrativním pro případ, kdy by bylo třeba pod tento pojem zahrnout i další způsoby, které nebyly v době vzniku zákona známy.

S tím dále souvisí shromažďování osobních údajů („*systematický postup nebo soubor postupů, jehož cílem je získání osobních údajů za účelem jejich dalšího uložení na nosič informací pro jejich okamžité nebo pozdější zpracování*“) a uchovávání

³⁴ NONNEMANN, F. *Odvolání souhlasu se zpracováním osobních údajů*. In: *Právní rozhledy*, 2011, č. 24, s. 871 [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=8769

osobních údajů („*udržování údajů v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat*“). K těmto činnostem může docházet jak v rámci zpracování osobních údajů, tak samostatně a na něm zcela nezávisle. U shromažďování údajů nezáleží na tom, zda se jedná o jednorázovou nebo soustavnou činnost, ani na zvolených prostředcích. Výsledný soubor údajů však musí být uspořádán a uložen na nosiči informací, na němž budou po nutnou dobu uchovány.

Správce, zpracovatel

Na zpracování osobních údajů se podílí správce a v některých případech i zpracovatel. Správcem je „*každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj*“. Z uvedeného plyne, že správcem může být fyzická osoba, právnická osoba i státní orgán. Na základě zásady legální licence a zásady enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí lze dospět k závěru, že státní instituce zásadně mohou ke zpracování osobních údajů přistoupit pouze v zákonem stanovených případech, osoby soukromého práva naopak mohou údaje zpracovávat z jakýchkoliv důvodů, pokud dodrží zákonem stanovené povinnosti.

Není nutné, aby správce splnil všechny podmínky (tj. podmínky (i.) stanovení účelu, (ii.) určení způsobu a prostředků zpracování, (iii.) provádění zpracování a (iv.) odpovědnost za zpracování osobních údajů) kumulativně; pro zachování postavení správce je však vždy potřeba, aby osoba správce byla odpovědná za legalitu zpracování osobních údajů.³⁵

Správce je zásadně oprávněn zpracováním osobních údajů pověřit zpracovatele, tedy „*subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje podle tohoto zákona*“. Jestliže pověření neplyne přímo ze zákona, může správce uzavřít se zpracovatelem písemnou smlouvu, v níž musí být uvedeno, v jakém rozsahu, za jakým účelem a na jakou dobu se uzavírá a musí obsahovat záruky zpracovatele o technickém a organizačním zabezpečení ochrany osobních údajů.

³⁵ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha. Wolters Kluwer, 2013, s. 220

Zpracovatelem, stejně jako správcem osobních údajů, může být jak fyzická, tak i právnická osoba, musí se však jednat o subjekty odlišné a spolu nijak nesouvisející. Není tedy možné, aby zpracovatelem byla např. osoba, která je zaměstnancem správce a která by měla zpracování osobních údajů provádět při výkonu práce.

3 Základní zásady ochrany osobních údajů

Ve všech fázích zpracování osobních údajů je nutno tak činit v souladu se základními principy. Základní meze lze dovodit z textu 72 úvodních recitálů směrnice 95/46/ES, konkrétní povinnosti pak nalezneme v jednotlivých předpisech.

3.1 Zásada zákonnosti

Zásada zákonnosti stanovuje povinnost jakékoliv zpracování osobních údajů provádět zákonným a korektním způsobem.

V primárním právu Evropské unie nalezneme tuto zásadu vyjádřenou v čl. 8 Listiny základních práv Evropské unie. Zde je stanovena základní povinnost zpracovávat údaje korektně, k přesně stanoveným účelům a na základě souhlasu subjektu údajů nebo jiného zákonného oprávněného důvodu. Rovněž je zde zakotveno právo dohledu nezávislého orgánu nad dodržováním pravidel.

Směrnice 95/46/ES hovoří o několika rysech zákonnosti. Aby bylo zpracování zákonné, musí být buď realizováno se souhlasem subjektu anebo musí být nezbytné pro uzavření nebo plnění smlouvy zavazující subjekt údajů, pro dodržení povinnosti vyplývající z právních předpisů, pro splnění úkolu ve veřejném zájmu apod. Kritérium zákonnosti je však považováno za splněné také v případě, kdy je zpracování uskutečňováno s cílem chránit zájem důležitý pro život subjektu údajů. Výše uvedené se ovšem aplikuje v případě zpracování „běžných“ osobních údajů; přísnější kritéria jsou stanovena v případě zpracování citlivých údajů nebo údajů, které svou povahou mohou porušit základní svobody nebo soukromí.

Recitály směrnice taktéž pamatují na případy zpracování osobních údajů s přeshraničním prvkem. Aby předešla případnému obcházení národních předpisů zejména ze strany správce, stanovuje, že zpracování informací se řídí vždy právními předpisy toho členského státu, v němž je správce usazen.³⁶ Pokud je státem usazení třetí země (tj. nikoli členský stát Evropské unie), je v takových případech nutné jej podřídít předpisům toho členského státu, ve kterém jsou lokalizována zařízení pro zpracování osobních údajů.

Aby byla zásada zákonnosti dodržována, požaduje směrnice po každém členském státu zřízení nezávislého orgánu dozoru, který bude disponovat dostatečnými prostředky pro plnění svých úkolů. Tomuto orgánu má být oznamováno zpracování údajů tak, aby mohl zkontrolovat jeho soulad s vnitrostátními předpisy. Někdy může zpracování představovat zvláštní rizika pro práva a svobody subjektu údajů a to z důvodu jejich povahy, dosahu nebo účelu; v takovém případě má kontrola zákonnosti zpracování proběhnout ještě před jeho uskutečněním. Směrnice 95/46/ES si nicméně uvědomuje, že tímto požadavkem by mohla zavést v určitých případech až nepřiměřený formalismus. Proto zároveň jednotlivým státům umožňuje, aby na základě vlastního uvážení stanovily výjimky z oznamovací povinnosti nebo zjednodušily oznámení v případech, kdy zpracování osobních údajů nejsou způsobilá poškodit práva a svobody subjektů. K tomu však dodává, že taková výjimka znamená pouze výjimku z oznamovací povinnosti správce údajů, nikoli výjimku z působnosti směrnice, resp. příslušných zákonů.

V návaznosti na tento požadavek byl zákonem o ochraně osobních údajů zřízen Úřad pro ochranu osobních údajů s místní působností pro celou Českou republiku. Jedná se o nezávislý ústřední správní úřad pro oblast ochrany osobních údajů, jehož základní oblasti věcné působnosti jsou vymezeny v § 29 ZOOÚ; Úřad například provádí dozor nad dodržováním povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů, vede registr zpracování osobních údajů, přijímá podněty a stížnosti na porušení povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů a informuje o jejich vyřízení, projednává přestupky a jiné správní delikty a uděluje pokuty nebo poskytuje

³⁶ Recitál č. 19 směrnice 95/46/ES upřesňuje, že usazení předpokládá účinný a skutečný výkon činnosti prostřednictvím stálého zařízení, přičemž právní forma takové provozovny, ať jde o pobočku nebo dceřinou společnost, není rozhodující.

konzultace v oblasti ochrany osobních údajů. Další kompetence Úřadu pak stanoví jednotlivé zákony.

Nezávislost Úřadu je základním předpokladem pro správný a spravedlivý výkon jeho působnosti. Soudní dvůr Evropské unie pojem nezávislosti orgánu dozoru upřesnil tak, že nezávislost musí orgánům umožnit plnit jejich úkoly bez vnějšího vlivu a musí tedy být uchráněny jakéhokoliv přímého či nepřímého vnějšího vlivu, který by mohl usměrňovat jejich rozhodnutí.³⁷

Konkrétně ji můžeme spatřovat v několika aspektech. V první řadě se jedná o nezávislost Úřadu jako orgánu, jež je mocensky nezávislý na zbytku státní moci, zejména moci výkonné. Předseda Úřadu není jakkoliv spjat s vládou České republiky, není jejím členem, nepodléhá jí, ani jí nebo některému z jejích členů není odpovědný. Úřad je oprávněn o zákonem stanovených otázkách sám rozhodovat a tato rozhodnutí mohou být přezkoumána pouze soudy. Dalším z aspektů je nezávislost finanční, která je spatřována zejména v tom, že Úřad má samostatnou rozpočtovou kapitolou ve státním rozpočtu České republiky. V neposlední řadě se jedná o nezávislost personální, kdy zákon kogentně stanoví organizaci Úřadu („*Zaměstnanci Úřadu jsou předseda, inspektoři a další zaměstnanci.*“³⁸), podmínky jmenování předsedy a inspektorů Úřadu a jejich odvolání z funkce, výši jejich platu a případných dalších plnění, jakož i inkompatibilitu s jinými funkcemi.

3.2 Zásada přiměřenosti

Na uvedenou zásadu zákonnosti navazuje zásada přiměřenosti. Její podstata spočívá v povinnosti správce zpracovávat údaje přiměřené, podstatné a v množství úměrném účelu zpracování, kdy tyto účely musí být výslovné a legitimní.

³⁷ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 16. října 2012, č. C-614/10. *Žaloba pro nesplnění povinnosti na základě článku 258 SFEU: Evropská komise – Rakouská republika* [online]. Bod 41 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=128563&pageIndex=0&doclang=cs&mde=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1079720>

³⁸ § 30 odst. 1 ZOOÚ

Tento princip blíže provádí § 5 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů. Důležitá je v tomto případě povinnost shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanového účelu. Otázkou je, jaký rozsah údajů lze v konkrétních případech ještě považovat za nezbytný. V některých případech zákon tento rozsah vymezuje taxativně, v ostatních je určení nezbytného rozsahu ponecháno na samotném správci. Ten v tomto případě musí aplikovat test proporcionality.

Podle zákona o ochraně osobních údajů je v první řadě nutné, aby ještě před samotným započítáním činnosti správce stanovil účel, k němuž mají být osobní údaje zpracovány, stejně jako prostředky a způsob zpracování. Zákon správce zavazuje, aby zpracovával osobní údaje pouze v souladu s účelem, k němuž byly shromážděny. Z tohoto ustanovení je stanovena výjimka, to však pouze v nezbytném rozsahu v taxativně vyjmenovaných případech (např. v případě zajišťování bezpečnosti, obrany České republiky, veřejného pořádku apod.)³⁹ nebo pokud k tomu subjekt předem udělil souhlas.

Správce může zpracovat jen přesné údaje získané zákonným způsobem. Důvodová zpráva upřesňuje, že je povinností správce, aby aktivně zjišťoval tyto kvality údajů, tj. jejich pravdivost a přesnost, a pokud nemůže zjistit, že takovými jsou, je povinen, až na zákonem stanovené výjimky, je dále nezpracovávat.⁴⁰ Nejsou-li osobní údaje přesné, může je správce v případě nutnosti aktualizovat; v opačném případě je povinen bezodkladně učinit přiměřená opatření. Zákon v tomto případě uvádí jako příklad takového přiměřeného opatření blokování dalšího zpracování a opravu, doplnění a likvidaci údajů. O tom, pro jaké opatření se správce rozhodl, je rovněž povinen bezodkladně informovat všechny příjemce.⁴¹ Zákon nicméně předvídá také situaci, kdy by správce zpracovával údaje nepřesné. Nepřesnými údaji se nemusí rozumět pouze

³⁹ Viz § 3 odst. 6 ZOOÚ

⁴⁰ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. POSLANECKÁ SNĚMOVNA, 3. volební období, 1998-2002, sněmovní tisk č. 374/0 ze dne 22. září 1999. *Vládní návrh zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů* [online]. S. 42 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=28130>

⁴¹ Podle § 4 písm. o) ZOOÚ je příjemcem každý subjekt, kterému jsou osobní údaje zpřístupněny; za příjemce se nepovažuje subjekt, který zpracovává osobní údaje podle § 3 odst. 6 písm. g).

informace nepravdivé, ale i nekompletní.⁴² V takovém případě vzniká subjektu údajů právo požadovat po správci, resp. zpracovateli, vysvětlení a odstranění takového stavu, a tento musí neprodleně vyhovět, pokud je žádost oprávněná.⁴³ Pokud by došlo k nepřiměřenému zásahu do práv subjektu a správce by na základě výzvy subjektu nezákonný stav neodstranil, má subjekt právo obrátit se na Úřad s podnětem či stížností k prošetření.

Původní znění § 21 odst. 1 ZOOÚ (účinné od 1. 6. 2000) upravovalo právo subjektu údajů obrátit se na Úřad s žádostí o zajištění opatření k nápravě, pokud zjistí, že došlo k porušení povinností správcem nebo zpracovatelem. Toto ustanovení však bylo novelizováno zákonem č. 439/2004 Sb. s účinností od 26. 7. 2004 do současné podoby. Jedním z důvodů byla skutečnost, že subjekt, který se dozvěděl o nezákonném zpracování svých údajů, by se v první řadě měl obrátit na správce, resp. zpracovatele a teprve poté, v případě neúspěchu, by měl svou stížnost směřovat k Úřadu. Důvodová zpráva tuto změnu rovněž vysvětluje tím, že se „*přístup Úřadu, přístup subjektů údajů a přístup soudů, nepodařilo sjednotit v tom směru, že Úřad jako ústřední správní úřad nemůže v takovém případě ve své kompetenci řešit spory mezi správcem, zpracovatelem a subjektem údajů o odstranění následků neoprávněných zásahů do soukromí subjektů údajů a druh, popřípadě výši náhrady*“.⁴⁴

3.3 Zachování práva na soukromí

Dalším neopomenutelným principem je povinnost šetřit soukromí fyzických osob. Recitály směrnice 95/46/ES zdůrazňují, že základní práva a svobody osob, zejména právo na soukromí, musí být dodržovány bez ohledu na jejich státní občanství nebo bydliště. V této souvislosti odkazuje na čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a

⁴² MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha. Wolters Kluwer, 2013, s. 247

⁴³ Viz § 21 odst. 1 – 2 ZOOÚ

⁴⁴ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. POSLANECKÁ SNĚMOVNA, 4. volební období, 2002-2006, sněmovní tisk č. 508/0 ze dne 05. listopadu 2003. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů* [online]. S. 32 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=7346&pdf=1>

základních svobod a Úmluvu o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat.

Při té příležitosti směrnice 95/46/ES v recitálu č. 8 objasňuje důvod svého vzniku, kterým je snaha o zachování rovnocenné úrovně ochrany práv a svobod v souvislosti se zpracováním osobních údajů ve všech členských státech a z toho plynoucí nutnost koordinace vnitrostátních právních předpisů. Přesto mají jednotlivé státy zachované a směrnici výslovně přiznané právo upřesňovat svými předpisy obecné podmínky zákonnosti zpracování osobních údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů na několika místech zmiňuje principy, kterými se snaží omezit zásahy do soukromí osob na nejnižší možnou míru. § 10 ZOOÚ stanovuje správci i zpracovateli povinnost dbát, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů. Jedná se o ustanovení spíše obecného charakteru, přičemž konkrétní práva a povinnosti plynou z ostatních paragrafů zákona, zejména z jeho hlavy II.

V této souvislosti se vrátím k výše uvedené povinnosti správce stanovit účel, prostředky a způsob zpracování údajů. Vedle povinnosti zpracovávat údaje přiměřeného rozsahu zákon taktéž stanovuje povinnost nesdružovat údaje, které byly získány k rozdílným účelům. Výjimky může stanovit jen zákon obvykle ve prospěch státních orgánů.⁴⁵

Dalším faktorem, který má vliv na míru zásahu do soukromí osob, je doba, po kterou jsou osobní údaje uchovány. Zákon o ochraně osobních údajů uvádí, že se musí jednat o dobu nezbytnou k účelu jejich zpracování. Stejně jako v případě rozsahu informací zákon v určitých případech stanovuje maximální přípustnou dobu uchování osobních údajů, kterou není možné překročit, ledaže pro další zpracování svědčí jiný účel. Pakliže nezbytná doba není právním předpisem určena, jedná se o dobu, po kterou

⁴⁵ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. POSLANECKÁ SNĚMOVNA, 3. volební období, 1998-2002, sněmovní tisk č. 374/0 ze dne 22. září 1999. *Vládní návrh zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů* [online]. S. 43 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=28130>

trvá daná povinnost nebo právní vztah a po skončení této povinnosti o dobu nezbytně nutnou k vypořádání vzájemných práv a povinností.⁴⁶

3.4 Ochrana fyzických osob

Ač to vyplývá z již uvedeného, je vhodné připomenout, že směrnice 95/46/ES se nevztahuje na právní předpisy týkající se ochrany právnických osob v souvislosti se zpracováním údajů. Ochrana se tedy vztahuje na veškeré informace týkající se identifikované či identifikovatelné fyzické osoby.

V recitálech směrnice je dále vymezen okruh situací, na něž se vztahuje; jedná se o veškerá zpracování osobních údajů kteroukoli osobou. Z toho je ovšem třeba vyloučit zpracování údajů fyzickou osobou při výkonu činností, které mají výlučně osobní povahu, jako je korespondence nebo vedení adresáře. Vymezená působnost je dále upřesněna tak, že se musí jednat o automatizované zpracování údajů nebo o takové manuální zpracování, při němž informace jsou nebo mají být obsaženy v uspořádaném rejstříku. Záznamy nebo soubory záznamů, které nejsou uspořádány podle určitých hledisek, tedy nespádají do působnosti této směrnice.

Z působnosti jsou stanoveny výjimky. Směrnice výslovně ze své působnosti vylučuje například zpracování osobních údajů nezbytných pro zachování hospodářské stability státu, pokud je spojeno s otázkami bezpečnosti státu, nebo na zpracování osobních údajů tvořených zvuky či obrazy, pokud byly zavedeny mj. pro zajištění veřejné bezpečnosti, obrany a bezpečnosti státu. Na některé další uvedené případy se uplatní jen omezeně.

⁴⁶ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců* [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=1585&n=ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu

3.5 Informační povinnost

Aby bylo zabezpečeno dodržování výše zmíněných zásad, směrnice již v recitálech stanovuje těm, kdo jsou odpovědní za zpracování údajů, informační povinnost, a to jak vůči orgánu dozoru, tak vůči samotným subjektům.

Osoby, jejichž údaje jsou zpracovány, mají právo na informace o tom, že jsou zpracovány. Subjekt má rovněž právo vědět, že jeho údaje mohou být legitimně sděleny třetí osobě, a to nejpozději v okamžiku, kdy jsou jí poprvé sdělovány. Tato povinnost neplatí pro případy, kdy je zaznamenávání nebo sdělení výslovně stanoveno zákonem nebo pokud není informování subjektu údajů možné nebo by vyžadovalo neúměrné úsilí. Recitál č. 40 uvádí, že při uvažování, zda se jedná o neúměrné úsilí, se má přihlídnout např. k počtu subjektů údajů, ke stáří údajů, jakož i k vyrovnávacím opatřením, která mohou být přijata. Příkladem takových zpracování, při nichž není nutné naplnit informační povinnost, je zpracování pro historické, statistické či vědecké účely.

Směrnice 95/46/ES opravňuje jednotlivé členské státy, aby národními předpisy omezily právo na informace v nezbytné míře například pro zachování veřejné bezpečnosti, významného hospodářského nebo finančního zájmu členského státu nebo Evropské unie, pro vyšetřování a postihování trestných činů apod. Členské státy rovněž mohou omezit právo na informace v zájmu subjektu údajů nebo za účelem ochrany práv a svobod druhých.⁴⁷

Informační povinnost je provedena zejména v § 5 odst. 4 a § 11 odst. 1 ZOOÚ, které ukládají správci povinnost informovat subjekt v zákonem stanoveném rozsahu jednak při žádosti o udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů, jednak při shromažďování osobních údajů. Pokud by se správce od tohoto souhlasu odchýlil, resp. by zpracovával osobní údaje nad rámec odsouhlaseného účelu, nejednalo by se o zpracování legální a správce by se dopustil správního deliktu.

S uvedeným je úzce provázaná povinnost uvedená v § 5 odst. 1 písm. g) ZOOÚ shromažďovat osobní údaje pouze otevřeně, tedy tak, aby o tom subjekt údajů věděl;

⁴⁷ Recitál č. 42 uvádí jako příklad omezení práva na informace v zájmu subjektu údajů přístup k lékařským údajům pouze prostřednictvím odborného zdravotnického pracovníka.

zároveň je vyloučeno shromažďovat údaje pod záminkou jiného účelu nebo jiné činnosti. Pouze zvláštní zákon (např. § 79 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky) může stanovit výjimku, což odpovídá povaze činnosti těchto orgánů.⁴⁸ Správce má tedy subjekt informovat o zpracování a jeho účelu, o jeho právu na přístup k těmto údajům, jejich opravu, odstranění závadného stavu a právu na vysvětlení, stejně jako ho musí informovat o tom, zda je poskytnutí osobních údajů povinné nebo dobrovolné a jaké mohou nastat důsledky v případě odmítnutí poskytnutí povinných údajů.⁴⁹

3.6 Zásada odpovědnosti

Pro případ nedodržování práv subjektů údajů správcem musí být stanoveny opravné prostředky. Pokud by v důsledku nepřipustného zpracování vznikly i škody, musí tyto být nahrazeny správcem. Je možné, aby se správce zprostil odpovědnosti, to však pouze pokud prokáže, že vznik škody mu nelze přičítat (například v případě vyšší moci nebo dokáže-li, že za chybu odpovídá subjekt).

3.7 Základní zásady podle nařízení o ochraně osobních údajů

V návrhu nařízení o ochraně osobních údajů již nenajdeme pouze recitály, jejichž počet vzrostl na 139, z nichž se jednotlivé principy dovodí, ale základní zásady jsou nově výslovně vyjmenovány v jeho čl. 5. Podle něj musí být osobní údaje

- a) zpracovávány zákonným, korektním a transparentním způsobem ve vztahu k subjektu údajů;

⁴⁸ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. POSLANECKÁ SNĚMOVNA, 3. volební období, 1998-2002, sněmovní tisk č. 374/0 ze dne 22. září 1999. *Vládní návrh zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů* [online]. S. 43 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=28130>

⁴⁹ MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha. Wolters Kluwer, 2013, s. 255

- b) shromažďovány pro stanovené, explicitní a legitimní účely a nesmí být dále zpracovány způsobem neodpovídajícím uvedenému účelu;
- c) adekvátní, relevantní a v nejmenší možné míře ve vztahu k účelům, pro které jsou zpracovány; mohou být zpracovány pouze tehdy a po takovou dobu, kdy zpracování informací, které nejsou osobními údaji, by k dosažení stanoveného účelu nepostačovalo;
- d) přiměřené a průběžně aktualizované; musí být přijata veškerá rozumná opatření, která zajistí, že osobní údaje, jež jsou, s ohledem na účely, pro něž jsou zpracovávány, nepřesné, byly bezodkladně vymazány nebo opraveny;
- e) uchovávány způsobem umožňujícím identifikaci subjektů údajů po dobu nezbytnou k účelům, pro které jsou osobní údaje zpracovávány; osobní údaje mohou být uchovány po delší dobu, pokud budou zpracovávány výhradně pro historické, statistické nebo vědecké výzkumné účely v souladu s pravidly a podmínkami uvedenými v článku 83 nařízení o ochraně osobních údajů za předpokladu, že bude prováděn pravidelný přezkum k posouzení nutnosti dalšího uchování;
- f) zpracovávány na odpovědnost správce, který má povinnost zajistit a prokázat, že každý úkon zpracování je v souladu s ustanoveními tohoto nařízení.⁵⁰

4 Praktické problémy

Pracovněprávní vztah je specifický soukromoprávní vztah, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli, a který se realizuje neustálým konáním obou stran.⁵¹ Ustanovení § 1a ZP zakotvuje základní zásady pracovněprávních

⁵⁰ EUROPEAN COMMISSION. *Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)* [online]. S. 44 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf

⁵¹ HŮRKA, P. In: VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 3

vztahů. Jednou z těchto zásad je i řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Hlavní povinnosti zaměstnanců pak nalezneme v § 301 ZP. Podle tohoto ustanovení jsou zaměstnanci povinni mj. plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Mezi veřejností, a to především, nikoliv ovšem výlučně, tou laickou, se můžeme setkat s názorem, že zaměstnanec žádným soukromím na pracovišti nedisponuje, protože toto místo není určeno k realizaci soukromého života lidí, nýbrž pouze k výkonu práce.⁵² Na základě výše uvedeného již s jistotou můžu konstatovat, že tento názor je mylný, nicméně jsou zde určité meze, v rámci nichž může být osobní sféra zaměstnance zaměstnavatelem narušena.

Problematika ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích je předmětem diskusí jak na unijní, tak na národní úrovni. V souvislosti s existencí pracovních poměrů vzniká zaměstnavatelům zákonná povinnost zpracovávat osobní údaje zaměstnanců, někdy je však nevyhnutelné shromáždění a zpracování dalších informací různé povahy nad rámec stanovený právními předpisy. Vzhledem k tomu, že velmi často dochází ke středu základních práv a svobod, je nutné tuto problematiku regulovat. Míra regulace však musí být přiměřená; příliš rigidní úprava by nebyla efektivní, ba naopak by se mohla stát kontraproduktivní, kdy přílišný formalismus, který by z ní plynul, by mohl být v rozporu s tím, co by se jevilo jako rozumné. Z uvedených důvodů mají na tuto oblast významný vliv také stanoviska, doporučení a rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů, Pracovní skupiny a dalších institucí, které se problematikou intenzivně zabývají, stejně jako rozhodnutí národních i evropských soudů.

Dále ve své práci bych ráda nastínila některé oblasti, v nichž často může docházet ke zpracování osobních údajů zaměstnanců pod záminkou ochrany majetku nebo plnění zákonné povinnosti, a na vybraných rozhodnutích bych ráda demonstrovala, jaká hlediska jsou při posuzování střetu práva na ochranu soukromí

⁵² NONNEMANN, F. *Soukromí na pracovišti*. In: *Právní rozhledy*, 2015, č. 7, s. 229

s jiným základním lidským právem důležitá a jaká míra omezení jednoho z práv je ještě považována za přiměřenou.

4.1 Ochrana osobních údajů před uzavřením pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, resp. jmenováním na vedoucí pracovní místo.⁵³ Proto, pokud hovoříme o ochraně osobních údajů před uzavřením pracovního poměru, rozumíme tím veškerý kontakt mezi zaměstnavatelem a uchazečem o pracovní pozici až do okamžiku uzavření pracovního poměru.

Zákoník práce zakotvuje v § 30 odst. 1 právo zaměstnavatele vybrat nejvhodnějšího zaměstnance z osob ucházejících se o zaměstnání dle svého uvážení, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Zaměstnavatel hodnotí kvalifikaci, zvláštní schopnosti, dovednosti, případně další předpoklady uchazečů, které jsou podle jeho názoru důležité. Pro tyto účely smí od osoby, která se u něj uchází o zaměstnání, vyžadovat některé informace a osobní údaje. Zákoník práce v odst. 2. tuto možnost omezuje jen na ty údaje, které s uzavřením pracovní smlouvy bezprostředně souvisí. Ačkoliv se jedná o neurčitý právní pojem, lze dovodit, že se zpravidla bude jednat o základní informace o uchazeči, jakými jsou jméno, doručovací adresa, e-mailová adresa, telefonní číslo a podobně, dále údaj o dosaženém vzdělání, jazykové schopnosti nebo předchozí pracovní zkušenosti. V určitých odůvodněných případech může zaměstnavatel vyžadovat informace osobnější povahy, například o trestní bezúhonnosti, zdravotním stavu, náboženském vyznání, politických postojích, pokud je k tomu důvod spočívající v povaze vykonávané práce. Některé informace, kterými může být například údaj o rodinném stavu či sexuální orientaci, však není možné vyžadovat za žádných okolností. Podrobnější výčet údajů a okolností, za nichž je zaměstnavatel oprávněn je vyžadovat, nalezneme v § 6 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

⁵³ Viz § 33 ZP

Výběrové řízení je s uchazečem ukončeno uzavřením pracovního poměru nebo oznámením, že zaměstnavatelem nebyl vybrán. V druhém případě tímto okamžikem zanikne účel zpracování údajů poskytnutých uchazečem a zaměstnavatel obdržené údaje musí zlikvidovat, nemá-li výslovný souhlas uchazeče k jejich dalšímu uchování nebo zpracování.⁵⁴ Toto stanovisko, které Úřad vyjádřil ve svém rozhodnutí, podpořil také soud.⁵⁵ S tímto názorem by se však dalo polemizovat, a to na základě jiného stanoviska Úřadu, podle nějž lze považovat za zákonné zpracování i uchování osobních údajů po skončení pracovněprávního vztahu z důvodu probíhajících nebo v dohledné době hrozících soudních a jiných sporů.⁵⁶ Domnívám se, že by se proto toto stanovisko dalo analogicky aplikovat také na situaci, kdy ke vzniku pracovního poměru nikdy nedošlo, přesto však zaměstnavatel má za to, že by ke sporu mohlo dojít.

4.2 Ochrana osobních údajů po uzavření pracovního poměru

V okamžiku, kdy dojde k uzavření pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je okruh informací, které smí zaměstnavatel vyžadovat, širší. Za všech okolností je však nutné řídit se principem proporcionality, a tedy od zaměstnanců nevyžadovat více údajů, než je nezbytné, ať už je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, nebo to vyžaduje zvláštní právní předpis.

Ustanovení § 37 ZP upravuje informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci při nástupu do práce. Obsahem této povinnosti jsou údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru; zaměstnavatel musí informovat minimálně o svém jménu a adrese, resp. názvu a sídle, o druhu a místě výkonu práce zaměstnance, o délce dovolené a o způsobu, jakým se určuje, o výpovědní době, o

⁵⁴ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ke zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=1587&n=ke-zpracovani-osobnich-udaju-uchazecu-o-zamestnani

⁵⁵ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. října 2012, č. j. 6 Ca 378/2008 – 37

⁵⁶ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=1585&n=ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu

týdenní pracovní době a jejím rozvržení, o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, o jejich splatnosti, termínu výplaty, místu a způsobu vyplácení a o kolektivních smlouvách. O těchto údajích a jejich změnách je musí informovat písemně, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru nebo od jejich změny.

Kromě toho musí být zaměstnanec při nástupu do práce seznámen s pracovním řádem a s předpisy zajišťujícími bezpečnost a ochranu zdraví při práci, které musí dodržovat. Ustanovení § 306 odst. 1 ZP rozumí pracovním řádem zvláštní druh vnitřního předpisu, který rozvádí ustanovení právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Lze tedy očekávat, že případné zpracování osobních údajů zaměstnanců bude nejčastěji upraveno právě v takovém pracovním řádu a je tedy zcela oprávněné od zaměstnavatele požadovat, aby s ním zaměstnanec seznámil nejpozději při vzniku pracovního poměru.

Zákoník práce v § 316 odst. 4 demonstrativně vyjmenovává údaje, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat ani od zaměstnance, jehož se týkají, ani od jiných zaměstnanců či třetích osob, které by tyto informace mohli vědět. Absolutní zákaz platí na informace o sexuální orientaci zaměstnanců, jejich původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti je možné vyžadovat pouze v případě, kdy je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis. Z důvodu ochrany soukromí zaměstnanců však tento výčet není taxativní. Legislativce se tím snaží předejít situaci, kdy by mohlo dojít ke zneužití tohoto ustanovení v případě, kdy by vyšlo najevo, že současný seznam není dostatečný.

Naopak některé právní předpisy stanovují zaměstnavateli povinnost určitě osobní údaje týkající se jeho zaměstnanců shromažďovat. Taková ustanovení nalezneme například v předpisech z oblasti daňové či sociálního zabezpečení a také v zákonech upravujících výkon jednotlivých povolání.

Ustanovení § 316 ZP dále stanovuje konkrétní povinnosti zaměstnancům i zaměstnavatelům, které směřují jak k zajištění soukromí zaměstnanců na pracovišti, tak

i ochranu majetku zaměstnavatele. V odst. 1 je zakotven zákaz zaměstnanců bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky nebo jeho telekomunikačních zařízení. Zákonodárce tedy zakázal zaměstnanci svévolně si půjčovat nebo přivlastňovat majetek svého zaměstnavatele pro osobní potřebu a z důvodu právní jistoty do výčtu výrobních a pracovních prostředků výslovně zahrnul také výpočetní techniku a telekomunikační zařízení. Zároveň opravňuje zaměstnavatele, aby dodržování tohoto ustanovení přiměřeným způsobem kontroloval.

Odst. 2 vzápětí stanovuje meze výše uvedeného zákazem zaměstnavateli narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách tím, že jej bude podrobovat otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole jemu adresovaných listovních zásilek bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Odst. 3 nakonec dodává, že má-li zaměstnavatel k zavedení kontrolních mechanismů takový závažný důvod, musí o rozsahu a způsobu provádění kontroly přímo informovat zaměstnance.

Konkrétním problémům úzce souvisejícím s ustanovením § 316 ZP se budu podrobně věnovat dále ve své práci.

4.3 Ochrana osobních údajů po skončení pracovního poměru

Odlišná situace nastane v okamžiku ukončení pracovněprávního vztahu. Je nepochybné, že v případě dalšího uchování údajů, o nichž tak stanoví právní předpisy, tj. v pracovněprávních vztazích zejména předpisy o důchodovém a sociálním zabezpečení, daňové zákony nebo zákony upravující nakládání s rozpočtovými prostředky, se bude jednat o legální zpracování. Obdobně lze, dle stanoviska Úřadu, považovat za zpracování v souladu se zákonem i uchování osobních údajů z důvodu probíhajících, popř. reálně, v dohledné době hrozících soudních a jiných sporů. Vždy je však nutné uchovat pouze minimální rozsah osobních údajů, který ještě postačí k naplnění sledovaného účelu.

V případech, kdy další uchovávání osobních údajů prikazují právní předpisy, tyto zpravidla rovněž stanoví dobu, po kterou je možné informace uchovat i bez souhlasu osobních údajů. Není-li doba uchování údajů stanovena právním předpisem, je správce osobních údajů oprávněn je uchovávat pouze po dobu, po kterou trvá daná povinnost nebo právní vztah, popř. po jejich skončení po dobu nezbytnou pro vypořádání vzájemných práv a povinností. Správce je v tomto případě povinen délku uchovací doby sám určit a za toto své rozhodnutí nese odpovědnost. Doba uchování osobních údajů zpracovávaných za účelem ochrany práv a právem chráněných zájmů správce osobních údajů však nelze stanovit pouze s odkazem na obecné promlčecí či prekluzivní lhůty, pokud již neprobíhá např. soudní či jiné řízení, anebo pokud není důvodné takové řízení předpokládat.⁵⁷

4.4 Užívání výpočetní techniky zaměstnavatele

V dnešní technické době používá velké množství zaměstnanců k práci výpočetní techniku svého zaměstnavatele. Přestože počítač s neomezeným přístupem k internetu má dnes snad již každá moderní domácnost, několik hodin denně trávených za pracovním stolem může nejednoho zaměstnance lákat k tomu, aby si mj. vyřídil soukromou korespondenci, provedl nákup v internetovém obchodě nebo aby četl nejrůznější články či sledoval zábavná videa. Protože takový zaměstnanec používá počítač, který je zpravidla ve vlastnictví zaměstnavatele, a přísluší mu mzda či plat za to, aby pro zaměstnavatele vykonával určenou práci, je pochopitelné, že by bez svolení zaměstnavatele jeho přístroje k soukromým účelům používat neměl a že dodržování této povinnosti je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat. Zde se však střetávají dvě základní práva, a to právo zaměstnavatele na ochranu jeho majetku a právo zaměstnance na ochranu soukromí. Otázkou tedy je, za jakých okolností a v jakém rozsahu je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat práci zaměstnance s výpočetní technikou a jaké může, v případě porušení povinností zaměstnancem, vyvodit důsledky.

⁵⁷ Tamtéž

Hlavní povinnosti zaměstnanců nalezneme v § 301 ZP. Toto ustanovení zakládá základní rámec povinností zaměstnanců tak, aby řádně konali svou práci ve prospěch zaměstnavatele. Zákoník práce dále upřesňuje jednotlivé povinnosti, například v ustanovení § 316 ZP. V tomto případě se jedná o ustanovení kogentní, které bez souhlasu zaměstnavatele zaměstnancům zcela zakazuje užívat výpočetní techniku pro soukromé účely. Zaměstnavatel však může udělit souhlas s používáním přístrojů v libovolném rozsahu, a to nejlépe v pracovní smlouvě, vnitřním předpisem či jiným obdobným způsobem. Takový dokument může obsahovat například zákaz používat výpočetní techniku k soukromým účelům bez dalšího či možnost ji libovolně používat mimo pracovní dobu zaměstnance, výčet aplikací a internetových stránek, které zaměstnanec smí či nesmí navštěvovat a podobně. Vedle toho by měl zaměstnavatel sám učinit taková opatření, aby zaměstnancům znemožnil přístup k takovým aplikacím a internetovým stránkám, na něž by vůbec neměli mít přístup.

Po vyčerpání prostředků, kterými žádným způsobem nezasahuje do soukromí zaměstnanců, je možné, aby zaměstnavatel přistoupil k provádění kontroly dodržování jím udělených příkazů přiměřeným způsobem. Pro tento krok musí mít závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti a před započítím kontroly o tomto rozhodnutí musí zaměstnance přímo informovat. Tento zákonný požadavek není možné žádným způsobem obejít, a to ani souhlasem subjektu údajů, jelikož by se, vzhledem ke kogentní povaze § 316 ZP, jednalo o jednání směřující k obcházení zákona.⁵⁸ Pod pojmem závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele si lze představit například mezinárodní bankovní převody nebo dozor nad prací vězňů. Zaměstnavatel tedy nemůže sledovat používání webových stránek zaměstnanci, pokud nejsou splněny zákonem stanovené podmínky. Ani statistické sledování využívání přístupu k internetu není v souladu se zákoníkem práce, nejsou-li dodrženy stanovené podmínky. Tím však nejsou dotčena práva zaměstnavatele postihnout zaměstnance v souladu s pracovněprávními předpisy, jestliže nevyužívá řádně pracovní doby a prostředků, které mu byly zaměstnavatelem svěřeny.⁵⁹

⁵⁸ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009. Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. S. 1 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9181

⁵⁹ Tamtéž, s. 4

Případem používání výpočetní techniky zaměstnavatele zaměstnancem pro soukromé účely se zabýval Nejvyšší soud jako soud dovolací. V uvedeném řízení se žalobce, bývalý zaměstnanec, domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalovaný, bývalý zaměstnavatel, ukončil s žalobcem pracovněprávní poměr kvůli tomu, že porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a to tím, že v měsíci září roku 2009 v pracovní době strávil celkem 102,97 hodin, tedy více než polovinu veškeré pracovní doby v měsíci, neefektivní prací na počítači. Žalovaný v tomto případě vedle zákonné úpravy v § 316 odst. 1 ZP výslovně zakázal používání internetových stránek „s pochybným či citlivým obsahem, nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“ v pracovním řádu. Žalobce však tento příkaz porušil v rozsahu výše uvedeném, což bylo zjištěno z výslechu svědků a z detailního výpisu aktivit uživatele, a na základě těchto zjištění byl s žalobcem okamžitě ukončen pracovní poměr.

Žalobce nenamítal, že by v průběhu pracovní doby nikdy počítač nepoužil k jiným než pracovním činnostem, nikdy to však nebylo na úkor plnění jeho pracovních povinností. Dále namítal, že zaměstnavatel tajně sledoval užívání internetu v rozporu s ustanovením § 316 odst. 3 ZP.

Nejvyšší soud v odůvodnění rozsudku uvedl, že „je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.“ Přitom však „kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která 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 apod., Vzhledem k uvedenému soud v tomto případě přihlédl především k tomu, že cílem kontroly nebylo zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých žalobcem, nýbrž zjištění, zda žalobce respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele. Ačkoliv připustil, že o soukromí zaměstnance jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely. Nejvyšší soud dále dospěl k závěru, že detailní výpis aktivit uživatele na internetu je důkazem pořízeným v souladu se zákonem; aby došlo k porušení ustanovení § 316 odst. 2 ZP, musela by být splněna podmínka, kdy zaměstnanec používá zařízení pro soukromé aktivity se souhlasem zaměstnavatele anebo vykonává práci na vlastní výpočetní technice. Protože soud shledal, že v projednávané věci byla míra zásahu do soukromí zaměstnance zcela zanedbatelná, ztotožnil se s názory okresního a krajského soudu a dovolání žalobce zamítl.⁶⁰

V návaznosti na uvedený rozsudek podal žalobce ve věci ústavní stížnost. Ústavní soud však vyslovil názor, že závěr Nejvyššího soudu má racionální základ a je logicky a srozumitelně odůvodněn a stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou. S námitkou stěžovatele, že bylo rozhodnuto bez zřetele k § 11 odst. 6 ZOOÚ, podle kterého žádné rozhodnutí správce nebo zpracovatele, jehož důsledkem je zásah do právních a právem chráněných zájmů subjektu údajů, nelze bez ověření vydat nebo učinit výlučně na základě automatizovaného zpracování osobních údajů, se Ústavní soud ve svém rozhodnutí nijak nevypořádal.⁶¹

Podobným případem se zabýval také Evropský soud pro lidská práva počátkem roku 2016 ve věci Barbulescu proti Rumunsku. P. Barbulescu byl zaměstnancem soukromé společnosti od srpna roku 2004 a při nástupu do zaměstnání byl požádán, aby

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

⁶¹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 07. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12

si vytvořil vlastní účet na Yahoo Messengeru⁶², který měl sloužit ke komunikaci s klienty. V červenci roku 2007 byl p. Barbulescu zaměstnavatelem informován, že v období od 5. do 13. července 2007 byla jeho komunikace na Yahoo Messengeru monitorována a na základě toho bylo zjištěno, že jej používal v k soukromým účelům a tedy v rozporu s interními předpisy společnosti. Zaměstnavatel tuto skutečnost doložil 45 stran dlouhým přepisem jeho příchozích i odchozích zpráv ve sledovaném období, z něž vyplývalo, že p. Barbulescu mj. komunikoval se svou snoubenkou a svým bratrem o soukromých záležitostech. Na základě těchto zjištění byl s p. Barbulescu v srpnu 2007 ukončen pracovní poměr.

P. Barbulescu nejdříve žaloval bývalého zaměstnavatele u Okresního soudu v Bukurešti pro porušení jeho práva na zachování listovního tajemství, které je zakotveno jak v rumunské ústavě, tak i v trestním zákoně. Soud však jeho návrh zamítl s odůvodněním, že jednání p. Barbulescu bylo v rozporu s interními předpisy, s nimiž byl seznámen, a ukončení pracovního poměru tedy bylo v souladu se zákonem. Rovněž dodal, že monitorování komunikace tak, jak ji provedl zaměstnavatel v uvedeném případě, byl jediný způsob, jak mohl zjistit, že zaměstnanci nedodržují jeho vnitřní předpisy. P. Barbulescu se následně obrátil k odvolacímu soudu, kde navíc namítal rozpor jednání bývalého zaměstnavatele s čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a tvrdil, že svým jednáním zaměstnavateli nezpůsobil žádnou škodu. Odvolací soud však potvrdil prvoinstanční rozhodnutí.

Evropský soud pro lidská práva, u nějž nakonec p. Barbulescu podal stížnost, zkoumal, zda v uvedeném případě mohl stěžovatel důvodně předpokládat, že bude zachováno soukromí konverzací, jež vedl přes Yahoo Messenger, který si založil na žádost zaměstnavatele, přičemž věděl, že vnitřní předpis používání počítačů pro soukromé účely zakazoval. Soud dále dodal, že odpověď na otázku, zda monitoring konverzace byl proveden v souladu se zákonem, není jednoznačná, a to s ohledem na to,

⁶² Yahoo Messenger je instant messaging systém, tedy internetová služba umožňující komunikaci mezi uživateli, kteří jsou právě připojeni. Hlavní výhodou oproti např. e-mailu spočívá v principu odesílání a přijímání zpráv v reálném čase.

Instant messaging [online]. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Instant_messaging

že zůstává sporné, zda byl stěžovatel předem upozorněn na možnost, že jeho konverzace by zaměstnavatel mohl monitorovat a jejich obsah zpřístupnit a zveřejnit.

V průběhu soudního řízení Evropský soud pro lidská práva shledal zaměstnavatelovo sledování legitimním, a to proto, že se připojil k účtu p. Barbulescu předpokládajíc, že v něm nalezne pouze konverzace pracovního charakteru. Dále konstatoval, že zaměstnavatel dodržel zásadu proporcionality, kdy zřejmě sledoval pouze komunikaci na Yahoo Messengeru, ale nikoliv žádné další data či dokumenty, které byly v počítači zaměstnance uloženy. Taktéž vyslovil názor, že ačkoliv zaměstnavatel netvrdí, že by mu stěžovatel svým jednáním způsobil nějakou škodu, má soud za to, že není nesmyslné, pokud zaměstnavatel chce ověřit, zda zaměstnanci plní během pracovní doby své pracovní úkoly. Mimoto, zaměstnanec nevysvětlil dostatečně přesvědčivě, proč Yahoo Messenger použil k soukromým účelům. Z uvedených důvodů soud rozhodl, že k porušení čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod nedošlo.⁶³

Domnívám se, že na základě výše uvedených případů můžeme dospět k závěru, že soukromí zaměstnance by na pracovišti mělo být zachováno stejně jako v jeho mimopracovním životě; na druhou stranu zaměstnancům z jejich pracovněprávního vztahu plynou také povinnosti. Jestliže má tedy zaměstnanec zákonem stanovenou povinnost mj. pracovat řádně, plnit pokyny nadřízených, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací a dodržovat právní i ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, která je vnitřním předpisem doplněná o zákaz používat internet a počítač k soukromým účelům, musí mít zaměstnavatel možnost dodržování těchto příkazů kontrolovat. Pokud zaměstnavatel při provádění kontroly dodržuje princip proporcionality a neprovádí kontrolu ve větším rozsahu, než je nutné k dosažení cíle, tj. ke zjištění, zda zaměstnanci neporušují předpisy, je taková kontrola zcela legální.

⁶³ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. ledna 2016, stížnost č. 61496/08. *Case of Barbulescu v. Romania* [online]. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906>

4.5 Užívání pracovní e-mailové adresy

Zaměstnanec by neměl, obdobně jako v případě užívání výpočetní techniky zaměstnavatele, používat svěřenou e-mailovou adresu k soukromým účelům, nestanoví-li zaměstnavatel jinak. Otázkou však zůstává, nakolik je zaměstnavatel oprávněn monitorovat a případně i číst e-mailovou korespondenci zaměstnance, ať už je charakter jednotlivých zpráv pracovní či soukromý.

Úřad pro ochranu osobních údajů zastává názor, že zaměstnavatel není oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Má za to, že zaměstnavatel je oprávněn pouze sledovat počet příchozích a odchozích zpráv z pracovní e-mailové adresy a v případě podezření ze zneužívání k jiným než pracovním účelům může kontrolovat rovněž odesílatele, příjemce a předmět zpráv. Úřad však opravňuje zaměstnavatele ve výjimečných případech, jakým je zejména dlouhodobá nepředvídatelná absence zaměstnance v práci, e-mailové zprávy otevírat a číst. Aby však mohl k takovému kroku přistoupit, musí být naplněny dva předpoklady; jednak musí být z údajů uvedených v hlavičce zprávy zřejmé, že se jedná o pracovní e-mail a jednak se musí jednat o situaci, kdy by v případě nevyřízení takové zprávy mohl zaměstnavatel utrpět újmu na svých právech.

Úřad rovněž rozlišuje formát e-mailové adresy zaměstnance. Je-li adresa tvořena jménem zaměstnance (např. `anna.novotná@společnost.cz` nebo `dvořák@společnost.cz`), tedy je-li odesílateli známo, které konkrétní osobě zprávu posílá, je taková adresa sama o sobě osobním údajem a korespondence na ni doručená je považována za soukromou. Je-li však e-mailová adresa nekonkrétní (např. `podpora@společnost.cz`) a nelze z ní žádným způsobem dovést, kdo ji spravuje, jde o úřední elektronickou adresu, a to i v případě, že ji fakticky spravuje pouze jeden zaměstnanec.⁶⁴

K otázce, zda je zaměstnavatel oprávněn sledovat obsah e-mailových zpráv ve firemní e-mailové schránce, lze mezi odbornou veřejností nalézt také opačné názory příklánějící se k závěru, že monitoring obsahu zpráv odesílaných a doručovaných na firemní e-mailovou adresu je ze strany zaměstnavatele přípustný. Lukáš Jansa

⁶⁴ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009. Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště* [online]. S. 4 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9181

argumentuje zejména tím, že z povahy věci plyne, že firemní schránka je určena pouze k přijímání firemních emailů. Pokud by zaměstnavatel neměl oprávnění monitorovat pohyb e-mailů ve firemní schránce svých zaměstnanců, pak by prakticky nemohl číst žádnou poštu, aniž by se nedopustil trestného činu nebo správního deliktu.⁶⁵

V této souvislosti lze jako příklad zmínit jeden z případů, jímž se Úřad zabýval. Úřad obdržel stížnost bývalého rektora vysoké školy, jenž v ní upozornil na skutečnost, že po jmenování nového rektora mu byla zneprístupněna e-mailová schránka vedená na jeho jméno, kterou v současnosti, několik měsíců po uvedené změně, stále spravuje současný rektor. Nové vedení se hájilo tím, že se nejednalo o soukromou adresu, ale o adresu rektora školy, a přístup si ponechali pro případ, že by do schránky bývalého rektora byla doručena důležitá pošta určená vysoké škole.

Úřad na základě provedeného šetření dospěl k závěru, že je třeba považovat veškerou korespondenci v e-mailové schránce za osobní korespondenci bývalého rektora, k níž má mít přístup pouze on, přestože je k tomu používán server školy. Odůvodnil to zejména tím, že ke své e-mailové poště má přístup vždy pouze určitý zaměstnanec po přihlášení svým jménem a heslem. Úřad dále konstatoval, že došlo k jednání v rozporu s § 5 odst. 2 ZOOÚ, tj. ke zpracování osobních údajů bez souhlasu subjektu údajů a bez zákonem předvídaného důvodu, při jehož naplnění není souhlas subjektu nutný, a s § 13 odst. 1 ZOOÚ, podle nějž jsou správce a zpracovatel 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. Protože v tomto případě se nejednalo o náhlu, nepředvídanou nepřítomnost původního rektora a přicházelo v úvahu několik způsobů, jak naplnit sledovaný cíl bez jakéhokoliv zásahu do soukromí subjektu (mj. mohlo nové vedení zrušit e-mailovou adresu bez

⁶⁵ JANSÁ, L. *Způsob kontroly zaměstnanců dle nového zákoníku práce* [online]. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <http://www.pracovnipravo.com/article/zpusoby-kontroly-zamestnancu-dle-noveho-zakoniku-prace>

dalšího či vytvořit automatickou odpověď, která by odesílatele zpráv informovala, kam mají zprávu přeposlat), měla být uvedená adresa v okamžiku změny vedení zrušena.⁶⁶

Dle mého názoru je možné *per analogiam* aplikovat rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Barbulescu proti Rumunsku také na případy používání a kontroly pracovní e-mailové adresy. Ačkoliv zaměstnavatel nemá právo svévolně narušovat listovní tajemství, měl by mít právo přiměřeně kontrolovat, zda zaměstnanec v pracovní době nezneužívá pracovní e-mailovou adresu k soukromým účelům, zejména je-li to interním předpisem výslovně zakázáno.

4.6 Kamerové systémy na pracovišti

Další, v poslední době stále rozšířenější otázkou, je problematika zavádění kamerových systémů na pracovištích. Je pochopitelné, že v případě ochrany majetku se zaměstnavatelům tento prostředek jeví nejvhodnějším, je však otázka, jaká opatření musí přijmout, aby se jednalo také o prostředek legitimní a legální, protože je velmi pravděpodobné, že jeho provozováním dojde ke zpracování osobních údajů.

Protože si je Úřad pro ochranu osobních údajů vědom, jaký problém by mohly kamerové systémy způsobovat, vydal v roce 2012 metodiku k provozování kamerových systémů. Podle této metodiky je provozování kamerového systému „považováno za zpracování osobních údajů, pokud je kromě kamerového sledování (i.) prováděn záznam pořizovaných záběrů (obrazový či zvukový), (ii.) účelem pořizovaných záznamů je využití k identifikaci (přímé či nepřímé) fyzických osob v souvislosti s jejich určitým jednáním.“ Kromě povinnosti správce mít k provozování kamerového systému právní důvod je nutné, aby splnil taktéž oznamovací povinnost vůči Úřadu podle § 16 ZOOÚ, nevztahuje-li se na něj výjimka podle § 18 ZOOÚ. V případě, že by byl kamerový systém provozován bez záznamu, není toto považováno za zpracování osobních údajů, protože nedochází ke shromažďování ani uchovávání osobních údajů.

⁶⁶ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Obsah e-mailové schránky* [online]. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=6268&n=obsah-e-mailove-schranky

Před tím, než se zaměstnavatel rozhodne, zda a v jakém rozsahu ve svých prostorách zavede kamerový systém, musí provést analýzu, zda se jedná o proporcionální prostředek k ochraně jeho majetku, který ale nepřiměřeným způsobem neohrozí ochranu soukromí osob, které se ve sledovaných místech budou pohybovat. Rozhodne-li se zaměstnavatel na pracovišti zavést kamerový systém, musí k tomuto kroku obdržet souhlas subjektů údajů, tedy souhlas všech osob, které mohou být kamerou zachyceny a následně na záznamu identifikovány. Udělení souhlasu se ovšem netýká osob, které se v monitorovaném prostoru vyskytují nahodile, např. návštěvy, poštovní doručovatelé apod. Jelikož správce musí být schopen souhlas subjektů prokázat po celou dobu, po kterou je záznam prováděn i uchováván, nelze než zaměstnavatelům doporučit, aby takový souhlas zaměstnanců zajistili písemně. Monitorované prostory musí být náležitě označeny informativními tabulkami s piktogramem, resp. obrázkem kamery a informací o tom, že prostor je monitorován kamerovým systémem se záznamem, identifikací správce a sdělením, kde je možné získat bližší informace. Způsob sdělení na informačních tabulkách musí být navíc přizpůsoben tomu, jaké osoby se v prostorách pravidelně vyskytují (např. sdělení v cizím jazyce v místech, kde se často pohybují cizinci).⁶⁷

Pokud zaměstnavatel bude pořizovat záznam, může jej uchovávat pouze po nezbytně nutnou dobu. Pokud tedy uvážíme, že záznam pořizuje z důvodu ochrany svého majetku, musí být schopen během několika dnů vyhodnotit, zda nějaká škoda na majetku vznikla či nikoliv a zda je tedy nutné záznam dále uchovávat. Úřad pro ochranu osobních údajů považuje za přiměřenou dobu přibližně 5-7 dnů.⁶⁸

V určitých případech je také možné, že zaměstnavatel získané záznamy předá třetím osobám. Oprávněnými subjekty mohou být subjekty, o nichž tak stanoví zákon (zejména orgány činné v trestním řízení a správní orgány pro vedení přestupkového řízení), samotný subjekt údajů, případně jeho zákonný zástupce a subjekty, kterým jsou záznamy poskytovány na základě souhlasu subjektu údajů, který je na záznamu

⁶⁷ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Provozování kamerových systémů. Metodika pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů* [online]. S. 6 – 20 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: https://www.uouu.cz/files/metodika_provozovani_kamerovych_systemu.pdf

⁶⁸ Informaci poskytl pracovník Úřadu pro ochranu osobních údajů na základě telefonického dotazu ze dne 16. listopadu 2015

zachycen. Osoba, která má zájem o poskytnutí záznamu, by měla správci podat žádost, v níž specifikuje rozsah požadovaného záznamu a odůvodnění. Správce může poskytnout kamerové záznamy orgánům činným v trestním řízení nebo správním orgánům pro vedení přestupkového řízení i z vlastního rozhodnutí, a to v případě, že má podezření na spáchání trestného činu nebo přestupku, které jsou na záznamu zachyceny.⁶⁹

Při předávání kamerového záznamu musí být dodržen princip proporcionality, který v tomto případě můžeme spatřovat ve dvou aspektech. V první řadě se subjektům předávají pouze ty části záznamu, na nichž je zachycen žadatel. Pokud jsou na záznamu i jiné osoby, musí správce před předáním záznamu přijmout taková opatření, aby tyto nebyly žádným způsobem rozpoznatelné, ledaže k tomu má jejich souhlas. Kromě toho musí správce přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k dalšímu šíření záznamu, tj. předat jej žadateli pouze na předem stanovenou dobu a na takovém médiu, aby se vyloučilo jeho případné další kopírování.⁷⁰

4.7 Sledování zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie

U některých druhů zaměstnání se s rozvojem technologií rozmáhá také snaha mít své zaměstnance i majetek co nejvíce pod kontrolou. Proto zaměstnavatelé někdy přistupují ke sledování pomocí GPS.⁷¹ Tato problematika se týká zejména přepravních či doručovacích společností, jejichž zaměstnanci vykonávají práci mimo prostory zaměstnavatele.

⁶⁹ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Provozování kamerových systémů. Metodika pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů* [online]. S. 23 – 25 [cit. 2016-03-12]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/files/metodika_provozovani_kamerovych_systemu.pdf

⁷⁰ Informaci poskytl pracovník Úřadu pro ochranu osobních údajů na základě telefonického dotazu ze dne 16. listopadu 2015

⁷¹ Global Positioning System, česky Globální polohovací systém, zkráceně GPS, je vojenský globální družicový polohový systém, s jehož pomocí je možno určit polohu a přesný čas kdekoliv na Zemi nebo nad Zemí s přesností do deseti metrů.

Global Positioning System [online]. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Global_Positioning_System

Nejčastěji se setkáme se situací, kdy zaměstnavatel nainstaluje GPS technologii do dopravních prostředků, které jeho zaměstnanci používají k výkonu práce. Důvodem k takovému kroku bývá ochrana majetku, ať už dopravního prostředku samotného nebo majetku, který je přepravován, nebo ochrana řidičů nebo přepravovaných osob. Dispečer tak zběžným pohledem může zkontrolovat, zda je vše v pořádku, například jestli zaměstnanec neporušuje své povinnosti, nemá nečekané komplikace nebo zda nebylo sledované vozidlo odcizeno. Vedle toho může GPS technologie zefektivnit chod společnosti, kdy komplexní přehled o všech vozidlech může výrazně zrychlit a ulehčit rozhodování osoby, která jednotlivým řidičům přiděluje úkoly a zakázky.

Používání GPS má ovšem vedle výše zmíněných výhod také odvrácenou stranu, protože významně zasahuje do soukromí zaměstnance. Pokud je GPS nainstalován na vozidle, je sice možné argumentovat tím, že řídit jej může kdokoliv, často je ovšem konkrétní zaměstnanec dohledatelný pomocí knihy jízd nebo jiného záznamového zařízení. Dospěje-li zaměstnavatel k závěru, že zavedení GPS je nezbytné k ochraně jeho práv a oprávněných zájmů, musí o tom dotčené zaměstnance informovat. Používání takového zařízení je vhodné upravit například vnitřním předpisem.

Mezi odbornou veřejností ovšem zazněl i názor, že ne každý GPS monitoring (příp. analogicky také sledování kamerovým systémem nebo kontrola elektronické či písemné pošty apod.) představuje sledování zaměstnance ve smyslu ustanovení § 316 ZP. Tento názor shodně odůvodňují Zuzana Radičová a František Nonnemann dikcí uvedeného ustanovení, z něž plyne snaha o regulaci intenzivního, soustavného a dlouhodobého zasahování do soukromí subjektů údajů, nikoliv pouze jednorázový nebo časově či rozsahem předem omezený zásah. Příkladem situací, které dle jejich názorů nemají být regulovány ustanovením § 316 ZP je například namátková kontrola pomocí GPS technologie k ověření, zda se zaměstnanec nachází na předepsaném místě, nebo jednorázový vstup do pracovní e-mailové schránky.^{72 73}

Jako příklad zcela nepřiměřeného použití GPS lze uvést rozhodnutí Úřadu, jímž v červenci roku 2013 udělil pokutu za správní delikt společnosti Česká pošta, s.p.

⁷² NONNEMANN, F. *Soukromí na pracovišti*. In: *Právní rozhledy*, 2015, č. 7, s. 229

⁷³ RADIČOVÁ, Z. *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie*. In: *Právní rozhledy*, 2014, č. 21, s. 736

Společnost se jej měla dopustit tím, že v období od března 2012 do února 2013 (tj. v průběhu asi 11 měsíců) provozovala technologii GPS lokalizace za účelem kontroly a optimalizace doručovacích okrsků a využití při vyřizování reklamací. Tato technologie byla používána všemi zaměstnanci společnosti, kteří byli zaměstnáni na pozici listovní doručovatel pěší a listovní doručovatel motorizovaný (tj. 7770 osobami). Společnost Česká pošta, s.p. uvedla, že *„technologii jsou zpracovávána pouze statistická data bez jakékoliv vazby na osobní data zaměstnanců účastníka řízení. V rámci projektu dochází ke zpracování zaznamenaných GPS souřadnic za účelem získání statistických dat o doručovacích okrscích a obslužnosti adresných bodů, přičemž cílem je zrychlení a zkvalitnění služeb poskytovaných v rámci plnění zákonné povinnosti účastníka řízení spočívající zejména v zabezpečení a v řádném doručení svěřených zásilek a jiných hodnot příjemci“*. Dále uvedla, že *„v hypotetickém případě, že by následně došlo ke ztotožnění konkrétního zaměstnance s konkrétním doručovacím okrskem (s poznámkou, že technologie takto není nastavena, není to jejím účelem a lze to z praktického hlediska v podstatě vyloučit), nedošlo by ke zpracování žádného osobního údaje zaměstnance účastníka řízení, který by byl získán a zpracován nad rámec množiny osobních údajů, které je účastník řízení oprávněn a zároveň povinen o svých zaměstnancích zpracovávat pro plnění svých povinností zaměstnavatele vyplývajících z pracovněprávního vztahu“*.

Úřad pro ochranu osobních údajů však dospěl k závěru, že se nejedná pouze o statistické údaje a že uvedeným konáním docházelo minimálně ke shromažďování a uchovávání osobních údajů. Úřad to odůvodňuje mj. tím, že výsledkem používáním GPS byl záznam trasy doručovatele na mapových podkladech včetně záznamu časového průběhu pochůzky v daném dni, který byl vyhotovován po celou jeho pracovní dobu a na příslušné poště, pod kterou doručovatel spadá, je k dispozici rozpis služeb jednotlivých doručovatelů. Společnost Česká pošta, s.p. tak měla možnost přiřadit záznam prošlé trasy a jejího časového průběhu ke konkrétnímu doručovateli. Úřad dále konstatoval, že rozsah údajů zpracovávaných společností, tedy monitorování celé trasy doručovatele, neodpovídá účelům využití předmětné technologie, které si vymezila, tj. přesahuje jejich rámec a je nepřiměřený. K dosažení účelu optimalizace doručovacích okrsků je jistě dostatečný monitoring doručovatelů po určité předem stanovenou dobu (v rozsahu několika dní) s následným vyhodnocením výsledků. Pro účely případného vyřizování reklamací a zajištění kvality poskytovaných poštovních služeb je dostatečné

shromažďování a vyhodnocování údajů o navštívených doručovacích místech v rozsahu místo a čas. Na základě toho Úřad rozhodl, že uvedeným jednáním byla porušena ustanovení ZOOÚ a za spáchaný správní delikt uložil společnosti Česká pošta, s.p. pokutu.⁷⁴

⁷⁴ Rozhodnutí Úřadu pro ochranu osobních údajů ze dne 03. července 2013, č. j. UOOU-00237/13-38 [online]. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: https://www.uou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9033

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo analyzovat současnou právní úpravu ochrany osobních údajů s důrazem na aplikaci těchto předpisů v pracovněprávním kontextu. Soustředila jsem se zejména na situace, kdy dochází ke střetu dvou základních práv, a to práva zaměstnance na ochranu soukromí a práva zaměstnavatele na ochranu majetkových práv, a podrobněji jsem rozebrala dle mého názoru nejčastější případy zpracování osobních údajů, ke kterým dochází na základě rozhodnutí zaměstnavatele.

Ochrana osobních údajů je oblast, která je právem regulovaná relativně krátce. Ačkoliv se jedná o problematiku velmi aktuální, jež bude s technologickým vývojem ještě nabývat na významu, v praxi jí není věnována dostatečná pozornost a je spíše upozadována.

Současná zákonná úprava ochrany osobních údajů je v souladu s předpisy Evropské unie, přesto k aplikačním problémům dochází častěji, než by bylo vhodné a je proto nutné si mnohdy vypomáhat soudní judikaturou a rozhodnutími a stanovisky Úřadu pro ochranu osobních údajů. Nadto lze konstatovat, že vzhledem k překotnému vývoji moderních technologií a ke vzniku stále nových situací, při nichž dochází či by mohlo dojít ke zpracování osobních údajů jednotlivců, je současná úprava poměrně zastaralá, a proto je připravované nařízení o ochraně osobních údajů vítáno. Přestože považuji za nemožné, aby při rychlosti technologického pokroku byla právní úprava této oblasti vždy aktuální, bude zřejmě nutné, aby se zákonodárce této oblasti věnoval častěji než jiným, které se v čase zásadně nemění. I když právním předpisům lze na některých místech vytknout příliš strohé či nepřesné vyjadřování způsobující interpretační i aplikační problémy, je potřeba mít se na pozoru, aby při snaze o nápravu nedošlo k opačné situaci, kdy by naopak vznikla úprava příliš rigidní, formalistická, jež by zaměstnavatelům (resp. správcům osobních údajů obecně) při jejich rozhodování neposkytovala žádný prostor.

Naopak úprava zakotvená v několika ustanoveních zákoníku práce se mi pro daný účel jeví dostatečná. Třebaže by tato ustanovení leckdo mohl považovat za příliš nejasná, domnívám se, že vzhledem k širokému spektru pracovních pozic, z nichž každá má svá specifika, není v silách zákonodárce ani jiného orgánu problematiku upravit lépe. Myslím si, že zákonná úprava poskytuje zaměstnancům dostatečnou ochranu před

nadbytečnými zásahy zaměstnavatelů i třetích osob do jejich soukromí, zároveň ale umožňuje zaměstnavateli chránit svůj majetek a majetková práva před neoprávněným nakládáním.

V návaznosti na výše uvedené lze zhodnotit, že oblast ochrany osobních údajů je natolik složitá, že nelze vytvořit jasnou příručku pro nakládání s osobními údaji. Musím ovšem opětovně zdůraznit, že v situaci, kdy dojde k nejasnostem ohledně možné míry zásahu zaměstnavatele do práv zaměstnance, je vždy nutné přihlédnout ke všem okolnostem případu a postupovat podle principu proporcionality. Z toho důvodu bude značným přínosem každé rozhodnutí, stanovisko či jiný relevantní dokument příslušných orgánů, případně také názory odborné veřejnosti, na základě nichž se lze v budoucnosti orientovat.

Seznam zkratek

Úmluva 108	Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat
Směrnice 95/46/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
Nařízení o ochraně osobních údajů	Nařízení o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
Listina základních práv a svobod, Listina	Listina základních práv a svobod, která byla usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky
Zákon o ochraně osobních údajů, ZOOÚ	Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů
Občanský zákoník, OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Zákoník práce, ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Úřad, ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
Pracovní skupina	Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů

Seznam použité literatury

Mezinárodní dokumenty a právní předpisy Evropské unie

Všeobecná deklaráce lidských práv

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat

Listina základních práv Evropské unie

Smlouva o fungování Evropské unie

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací

Nařízení Komise (EU) č. 611/2013 o opatřeních vztahujících se na oznámení o narušení bezpečnosti osobních údajů podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES o soukromí a elektronických komunikacích

European Commission: Reform of EU data protection rules

http://ec.europa.eu/justice/data-protection/reform/index_en.htm

European Commission: Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)

http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf

Zákony a další právní předpisy

Listina základních práv a svobod, která byla usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 28/2005 a 29/2005 Sb.m.s.

Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 3. volební období, 1998-2002, sněmovní tisk č. 374/0 ze dne 22. září 1999. Vládní návrh zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

<http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=28130>

Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období, 2002-2006, sněmovní tisk č. 508/0 ze dne 05. listopadu 2003. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=7346&pdf=1>

Literatura

Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Praha. Wolters Kluwer, 2013, 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1

Novák, D. Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 504 s. ISBN 978-80-7478-665-5

Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrky, P., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7

Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil, I. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 906 s. ISBN 978-80-7357-750-6

Jansa, L. Způsob kontroly zaměstnanců dle nového zákoníku práce

<http://www.pracovnipravo.com/article/zpusoby-kontroly-zamestnancu-dle-noveho-zakoniku-prace>

Nonnemann, F. Náležitosti souhlasu se zpracováním osobních údajů. In: Právní rozhledy 2011, č. 14. s. 520

Nonnemann, F. Odvolání souhlasu se zpracováním osobních údajů. In: Právní rozhledy, 2011, č. 24. s. 871

Nonnemann, F. Právní úprava ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku a její vztah k ochraně osobních údajů. In: Právní rozhledy, 2012, č. 13-14, s. 505

Nonnemann, F. Soukromí na pracovišti. In: Právní rozhledy, 2015, č. 7, s. 229

Radičová, Z. Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. In: Právní rozhledy, 2014, č. 21, s. 736

Warren, S. D., Brandeis, L. D. The Right to Privacy. In: Harvard Law Review, 1890, vol. IV, no. 5. S. 14

<http://www.english.illinois.edu/-people-/faculty/debaron/582/582%20readings/right%20to%20privacy.pdf>

Judikatura

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. ledna 2016, stížnost č. 61496/08. Case of Barbulescu v. Romania

<http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-159906>

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 16. října 2012, č. C-614/10. Žaloba pro nesplnění povinnosti na základě článku 258 SFEU: Evropská komise – Rakouská republika

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=128563&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1079720>

Nález Ústavního soudu ze dne 13. srpna 2002, sp. zn. Pl. ÚS 3/02

Nález Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10

Usnesení Ústavního soudu ze dne 07. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12

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

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

Stanoviska a vyjádření

Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů: Stanovisko č. 4/2007 k pojmu osobní údaje

https://www.uoou.cz/files/wp29-stanovisko_4-2007.pdf

Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů: Stanovisko č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“

http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2010/wp169_cs.pdf

ÚOOÚ: Evropská ochrana osobních údajů

<https://www.uoou.cz/evropska-ochrana-osobnich-udaju/ds-1265/archiv=0&p1=3323>

ÚOOÚ: Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců

https://www.uoou.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=1585&n=ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu

ÚOOÚ: Ke zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání

https://www.uoou.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=1587&n=ke-zpracovani-osobnich-udaju-uchazecu-o-zamestnani

ÚOOÚ: K problematice odvolatelnosti souhlasu se zpracováním osobních údajů.

https://www.uoou.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=10891&n=k-problematice-odvolatelnosti-souhlasu-se-zpracovanim-osobnich-udaju&p1=1099

ÚOOÚ: Obsah e-mailové schránky

https://www.uoou.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=6268&n=obsah-e-mailove-schranky

ÚOOÚ: Provozování kamerových systémů. Metodika pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů

https://www.uoou.cz/files/metodika_provozovani_kamerovych_systemu.pdf

ÚOOÚ: Rada Evropy

<https://www.uoou.cz/rada-evropy/ds-1797/archiv=0&p1=1659>

ÚOOÚ: Stanovisko č. 2/2008 – Souhlas se zpracováním osobních údajů

https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=11092

ÚOOÚ: Stanovisko č. 2/2009 – Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště

https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9181

ÚOOÚ: Stanovisko č. 6/2009 – Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů
https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf

Rozhodnutí ÚOOÚ ze dne 3. července 2013, č. j. UOOU-00237/13-38
https://www.uoou.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=9033

Internetové zdroje

Global Positioning System

https://cs.wikipedia.org/wiki/Global_Positioning_System

Instant messaging

https://cs.wikipedia.org/wiki/Instant_messaging

Resumé

Ochrana informací a osobních údajů v pracovněprávních vztazích

Tato diplomová práce se věnuje problematice ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích, přičemž řeší zejména případy, kdy dochází ke střetu práva na ochranu soukromí zaměstnance a práva na ochranu majetku zaměstnavatele. Cílem této práce je zejména podat komplexní výklad týkající se ochrany osobních údajů v kontextu pracovního práva. Autorka se vedle toho pokouší o vyřešení některých otázek, které v aplikační praxi mohou činit problémy, a upozorňuje na časté nešvary, k nimž na pracovištích dochází. Práce se skládá ze čtyř kapitol, jež se dále člení na jednotlivé podkapitoly.

V úvodu práce se autorka zabývá základním právním rámcem pro ochranu soukromí jednotlivce a osobních údajů jakožto dílčího prvku soukromí, a to jak v české právní úpravě, tak i v kontextu mezinárodního práva a práva Evropské unie.

V dalších kapitolách jsou vysvětleny vybrané základní pojmy, s nimiž pracují směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a vymezeny základní zásady, které se uplatní při nakládání s osobními údaji. Zde autorka nezapomíná na připravované nařízení o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, jež má v dohledné době nahradit směrnicí Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.

Poslední kapitola zmiňuje problémy, k nimž nejčastěji v souvislosti s pracovněprávními vztahy v praxi dochází – problematika ochrany osobních údajů v jednotlivých fázích pracovního poměru, užívání výpočetní techniky zaměstnavatele a pracovní e-mailové adresy k soukromým účelům zaměstnanců, sledování zaměstnanců kamerovým systémem a GPS technologií. Jednotlivé situace jsou nejdříve popsány teoreticky a následně je autorka demonstruje na rozhodnutích soudů a Úřadu pro

ochranu osobních údajů, kde se autorka pokouší o vymezení a shrnutí jednotlivých prvků, k nimž je potřeba v obdobných situacích přihlížet.

Summary

Information and Data Protection in Labour Law Relationships

The thesis is concerned with the issue of personal data protection in labour-law relationships, as it mainly deals with cases where the employee's right to privacy collides with employer's right to property protection. The aim of the thesis is primarily to give a complex interpretation concerning personal data protection in the context of labour law. Besides, the author attempts to solve some questions whose practical application may cause problems and draws attention to frequent bad habits that happen at workplaces. The thesis consists of four chapters which are further divided into subchapters.

In the outset of the thesis the author deals with basic legal framework of privacy protection of an individual, and personal data protection as part of privacy, both in Czech legislation and in the context of international law and European Union law.

Next chapters explain selected key terminology that occurs in the Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, the Act No. 101/2000 Coll., on Personal Data Protection and the Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, and define basic principles that are applied when processing of personal data. The author also takes into account the upcoming regulation on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data which is soon to replace the Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data.

The last chapter mentions problems related to labour-law relationships which are in reality the most likely to happen – the issues of personal data protection in each stage of an employment relationship, the use of employer's computer technology and work e-mail address for employee's private purposes, monitoring of employees by camera system and GPS technology. Each situation is described theoretically and consequently demonstrated by decision of courts or the Office for Personal Data Protection, while the

author tries to name and summarize various elements which have to be taken into account in similar situations.

Klíčová slova

Ochrana osobních údajů

Pracovněprávní vztahy

Keywords

Personal data protection

Labour law relationships