

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Jan Adámek**

**Ochrana osobních údajů před vznikem  
a při vzniku pracovního poměru**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. ledna 2021

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 165 649 znaků včetně mezer.

V Praze dne 31. ledna 2021

.....

Jan Adámek

## **Poděkování**

Děkuji doc. JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., vedoucímu diplomové práce, za pomoc, ochotu a užitečné připomínky a rady při psaní této diplomové práce. Poděkování samozřejmě patří také mé rodině za neustálou podporu během celého studia.

# Obsah

<b>Seznam použitých pojmů a zkratk</b> .....	<b>6</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Historický vývoj ochrany osobních údajů</b> .....	<b>10</b>
1.1 Historický vývoj.....	10
1.2 Právo na ochranu osobních údajů vs. právo na soukromí .....	12
<b>2 Právní úprava ochrany osobních údajů</b> .....	<b>14</b>
2.1 Právní úprava ochrany osobních údajů na mezinárodní úrovni.....	14
2.2 Právní úprava ochrany osobních údajů na unijní úrovni.....	17
2.3 Právní úprava ochrany osobních údajů v České republice .....	20
2.3.1 Ústavní pořádek .....	20
2.3.2 Zákony.....	21
<b>3 Vybrané základní pojmy ochrany osobních údajů</b> .....	<b>24</b>
3.1 Osobní údaj.....	24
3.2 Zvláštní kategorie osobních údajů .....	26
3.3 Subjekt údajů .....	27
3.4 Zpracování osobních údajů.....	28
3.5 Správce .....	29
3.6 Zpracovatel .....	30
<b>4 Ochrana osobních údajů před vznikem a při vzniku pracovního poměru</b> .....	<b>32</b>
4.1 Obecně o pracovněprávních vztazích.....	33
4.2 Zásady zpracování osobních údajů .....	36
4.2.1 Zásada zákonnosti, korektnosti a transparentnosti.....	37
4.2.2 Zásada účelového omezení .....	38
4.2.3 Zásada minimalizace údajů .....	39
4.2.4 Zásada přesnosti.....	40
4.2.5 Zásada omezení uložení .....	41
4.2.6 Zásada integrity a důvěrnosti.....	41
4.2.7 Zásada odpovědnosti.....	42
4.3 Právní tituly pro zpracování osobních údajů .....	43
4.3.1 Souhlas .....	46
4.3.2 Smlouva.....	47
4.3.3 Právní povinnost .....	48

4.4	Ochrana osobních údajů před vznikem pracovního poměru .....	49
4.4.1	Informační povinnost .....	49
4.4.2	Zpracování osobních údajů uchazečů .....	53
4.4.3	Zpracování osobních údajů neúspěšných uchazečů .....	61
4.5	Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru.....	64
4.6	Práva subjektu údajů .....	67
4.6.1	Právo na informace .....	68
4.6.2	Právo na přístup k osobním údajům.....	69
4.6.3	Právo na opravu a doplnění .....	70
4.6.4	Právo na výmaz.....	70
4.6.5	Právo na omezení zpracování .....	71
4.6.6	Právo na přenositelnost údajů .....	71
4.6.7	Právo vznést námitku .....	72
4.6.8	Právo nebýt předmětem automatizovaného individuálního rozhodování .....	73
	<b>Závěr .....</b>	<b>75</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>77</b>
	<b>Abstrakt .....</b>	<b>84</b>
	<b>Abstract .....</b>	<b>85</b>
	<b>Klíčová slova .....</b>	<b>86</b>
	<b>Keywords .....</b>	<b>86</b>

## **Seznam použitých pojmů a zkratk**

**Evropská úmluva o lidských právech / EÚLP** – Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

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

**Občanský zákoník / OZ** – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

**Obecné nařízení / GDPR** – Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

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

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

**ÚOOÚ** – Úřad pro ochranu osobních údajů

**Pracovní skupina WP 29** – Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů zřízená čl. 29 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 o ochraně osobních údajů / ZOOÚ** – Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

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

**Zákoník práce / ZP** – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Úvod

V této diplomové práci se věnuji velmi důležitému a v dnešní době značně diskutovanému tématu, a to ochraně osobních údajů, tedy problematice, která se dotýká každého člověka od narození až do smrti v různých oblastech jeho života a která souvisí *de facto* se všemi jeho každodenními aktivitami. V souladu s názvem své práce se pak blíže zabývám ochranou osobních údajů související s uzavíráním základního pracovněprávního vztahu, konkrétně ochranou osobních údajů před vznikem pracovního poměru a při jeho vzniku.

Většina lidí se během svého života uchází o nějakou pracovní pozici, zasílá své životopisy, účastní se výběrových řízení a následně případně uzavírá pracovní poměr. Málokdo z nich však ví, jaké osobní údaje od nich mohou být vyžadovány v jednotlivých fázích komunikace s budoucím zaměstnavatelem a jaká mají v oblasti ochrany osobních údajů práva.

Podle výzkumu z března roku 2018, který byl proveden agenturou pro výzkum trhu a veřejného mínění STEM/MARK, se o ochranu osobních údajů zajímá pouze bezmála třetina populace České republiky, přičemž v převážné většině jde o lidi mladé a vysokoškolsky vzdělané. Většina lidí má pak pocit, že nemá o ochraně osobních údajů dostatek informací, respektive že jsou nedostatečně informovaní ze strany státu. Ačkoliv se podle agentury přístup společnosti k této problematice lehce změnil směrem k lepšímu, z uvedených statistik vyplývá, že je to bohužel stále velmi málo.<sup>1</sup>

Důvodem výběru tohoto tématu je tak hlavně jeho aktuálnost, která je dána stále rychleji se rozvíjejícími moderními technologiemi, kterými lze výrazněji zasahovat do soukromí jednotlivých osob, a v důsledku toho vznikajícími novými situacemi a problémy, které je třeba řešit. Z toho pak vyplývá i nezbytnost se této problematice věnovat a diskutovat o ní, a to i s ohledem na výše uvedené statistiky, ze kterých lze vyvodit, že se slabé povědomí společnosti o ochraně osobních údajů vztahuje i na tak důležitou oblast, kterou pracovněprávní vztahy bezesporu jsou.

Cílem této práce je tedy přiblížit ochranu osobních údajů v souvislosti se vznikem pracovního poměru, podat ucelený přehled o její právní úpravě, popsat základní pojmy a zásady vztahující se k této problematice a pojednat o nejdůležitějších právech a povinnostech osob v určitých fázích vzniku pracovního poměru.

---

<sup>1</sup> Tisková zpráva agentury pro výzkum trhu a veřejného mínění STEM/MARK: GDPR se blíží, ale veřejnost se ochranou osobních údajů příliš netrápí. In: *Simar.cz* [online]. [cit. 24. května 2020]. Dostupné z: [https://simar.cz/assets/media/files/assets/uploads/TZ\\_SM\\_GDPR\\_FIN.pdf](https://simar.cz/assets/media/files/assets/uploads/TZ_SM_GDPR_FIN.pdf).

Tuto práci jsem rozdělil do čtyř kapitol. V první kapitole popisují několik historicky významných událostí, které podstatným způsobem ovlivnily vnímání důležitosti ochrany soukromí a ochrany osobních údajů ve společnosti a které měly výrazný vliv na vývoj této problematiky, a poté vysvětlují pojem práva na soukromí, ze kterého se postupem času vydělilo právo na ochranu osobních údajů, které je ústředním pojmem této práce.

Ve druhé kapitole se zabývám právní úpravou ochrany osobních údajů, a to jak na mezinárodní úrovni, tedy především dokumenty přijatými na půdě Rady Evropy, na unijní úrovni, kde je významné zejména od roku 2018 použitelné Obecné nařízení (GDPR)<sup>2</sup>, které představuje právní rámec ochrany osobních údajů v unijním prostoru, tak nakonec i na úrovni vnitrostátní, z hlediska níž je důležitý hlavně zákon o zpracování osobních údajů, který upřesňuje některá ustanovení právě zmíněného Obecného nařízení.

Ve třetí kapitole vymezuji vybrané základní pojmy ochrany osobních údajů, konkrétně pojmy osobní údaj, zvláštní kategorie osobních údajů, subjekt údajů, zpracování osobních údajů, správce a zpracovatel, které je nutné znát pro pochopení této problematiky.

Stěžejní částí této práce je kapitola čtvrtá, ve které se s ohledem na téma této práce nejprve věnuji obecným otázkám týkajícím se pracovněprávních vztahů, dále pak zásadám zpracování osobních údajů, které představují jakési základní principy, kterými je ovládáno každé zpracování osobních údajů a na jejichž dodržení musí zaměstnavatel jakožto správce osobních údajů dbát, a poté popisují právní tituly pro zpracování osobních údajů ve vymezeném tématu, jejichž existence je základním předpokladem toho, aby se o zpracování osobních údajů dalo mluvit jako o zpracování zákonném. V další části této kapitoly podrobně rozebírám zpracování osobních údajů uchazečů ve fázi před vznikem pracovního poměru, tedy od okamžiku zahájení výběrového řízení až do okamžiku, kdy si zaměstnavatel vybere konkrétního uchazeče a kdy ostatním uchazečům sdělí, že neuspěli, přičemž se také blíže věnuji jedné z nejdůležitějších povinností správce osobních údajů, a to informační povinnosti, a následně zpracování osobních údajů uchazeče při samotném vzniku pracovního poměru, tedy od okamžiku, kdy si zaměstnavatel vybere konkrétního uchazeče, až do okamžiku, kdy s ním uzavře pracovní smlouvu. Vždy je samozřejmě vysvětleno i uplatnění zmíněných zásad

---

<sup>2</sup> GDPR je zkratka, která vychází z anglického názvu uvedeného nařízení (General Data Protection Regulation).



zpracování osobních údajů a právních titulů pro jejich zpracování. Na závěr této kapitoly se zabývám právy subjektu údajů, která vyvažují jeho slabší postavení vůči správci osobních údajů.

# 1 Historický vývoj ochrany osobních údajů

Historie ochrany osobních údajů sahá hluboko do minulosti, a ačkoliv není cílem této práce popisovat historické podrobnosti této problematiky, nýbrž se věnovat účinné právní úpravě mající vztah k tématu této práce, je vysvětlení historických souvislostí důležité pro pochopení skutečnosti, proč je tato problematika významná.

V této kapitole tedy popisují několik historicky významných událostí, které měly výrazný vliv na její vývoj a díky nimž dnes ochrana osobních údajů představuje jedno z celosvětově probíraných témat, kterému se věnuje značná pozornost, a poté se krátce zmiňují o právu na soukromí a jeho vztahu k právu na ochranu osobních údajů.

## 1.1 Historický vývoj

Ačkoliv se výraznější pozornosti a hlavně také ochrany dostává osobním údajům až několik posledních desítek let, společnost provází tato problematika *de facto* již od nepaměti.<sup>3</sup>

Pro zajímavost lze uvést, že nejstarší osobní jména v českých zemích pochází již z dob slovanského pravěku. Vznikala právě z důvodu potřeby odlišit jedince od ostatních lidí, přičemž šlo o pojmenování, která daného člověka vystihovala z hlediska jeho vlastností nebo jeho zařazení ve společnosti. Jak rostl počet obyvatel, přestala být identifikace pouze jedním slovem dostačující, a proto ke jménu přibývala i další označení. Na našem území se tak dělo od 13. století.<sup>4</sup>

Příkladem, kdy pak docházelo k jistému zpracování osobních údajů, může být vedení různých evidencí za účelem sčítání obyvatelstva. Z těchto evidencí stojí za zmínku třeba anglická *The Domesday Book* z roku 1086, která je považována za nejvýznamnější statistický dokument ve středověké historii Evropy.<sup>5</sup>

V historii pak lze nalézt hned několik důležitých událostí, které měly pro vývoj ochrany soukromí a ochrany osobních údajů zásadní význam.

První z těchto událostí, která způsobila, že lidé začali více dbát o své soukromí, bylo pronásledování odlišně nábožensky založených osob v souvislosti s náboženskými

---

<sup>3</sup> MATES, P., JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. str. 29. ISBN 978-80-87576-12-0.

<sup>4</sup> KNAPPOVÁ, M. *Naše a cizí příjmení v současné češtině*. Liberec: TAX AZ KORT, 2002. str. 3-4. ISBN 80-238-8173-6.

<sup>5</sup> ŠMÍD, V., SCHELLE, K., VESELÁ, R. *Vývoj evidence obyvatelstva. Veřejná správa*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2005, roč. 2005, č. 45. str. 1-29. ISSN 0027-8009.

válkami v 16. století, druhou pak Velká francouzská revoluce z konce 18. století.<sup>6</sup> Ať už šlo o jiné náboženské postoje v prvním případě, nebo odlišné názory v případě druhém, důsledkem bylo, že si lidé začali uvědomovat důležitost ochrany svého soukromí a hrozící nebezpečí v případě nedostatku takové ochrany.

Větší pozornosti se osobním údajům začíná dostávat až po druhé světové válce, a to díky dvěma skutečnostem. První z nich byl holocaust, jedna z nejděsivějších událostí v dějinách lidstva. Jednalo se o systematické pronásledování a vyhlazování především osob židovské národnosti, které byly hlavní obětí této nacistické politiky. Ta využívala osobní údaje uváděné nejen v matrikách, ale i ve formulářích při sčítání lidu, kde byla použita mimo jiné právě i náboženská kritéria.<sup>7</sup> To později vedlo k tomu, že se jednotlivci a jeho soukromí dostali do popředí hodnot, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a poskytnout jim potřebnou ochranu.

Druhou, nikoliv však méně významnou skutečností, která výrazně ovlivnila přístup, respektive která napomohla tomu, že se na ochranu osobních údajů začal klást v období po druhé světové válce větší důraz, je výrazné rozšíření moderních technologií, zejména pak výpočetní techniky a internetu.<sup>8</sup>

Okolnost, že jsou osobní údaje uchovávány v elektronické podobě prostřednictvím nejrůznějších databází, a lze je tedy snadno přenášet, upravovat a sdružovat, znamená oproti dobám dřívějším, kdy byly zpracovávány v listinné podobě a uchovávány s trochou nadsázky „zamknuté v šuplíku“, výraznější nebezpečí jejich ohrožení. Moderní technologie tak přináší stále větší rizika, kterým jsou osobní údaje a soukromí každého z nás vystavovány. Ačkoliv bude právo za těmito technologiemi a jejich rychlým vývojem vždy „pozadu“, mělo by na ně reagovat takovým způsobem, aby vznik možných nebezpečí a jejich důsledků omezilo na minimum.

Jaké situace rozvoj moderních technologií může přinášet, lze dobře demonstrovat i na jednom z nedávných případů, kterým se zabýval Ústavní soud České republiky. Po vyčerpání všech procesních prostředků se na něj obrátila stěžovatelka, které byla ÚOOÚ uložena pokuta za správní delikt, kterého se dopustila tím, že zveřejnila na sociální síti Facebook obrazový záznam z kamery, na kterém byla zachycena osoba podezřelá z krádeže, a také za správní delikt, kterého se dopustila tím, že svůj záměr zpracovávat osobní údaje prostřednictvím kamerového systému

---

<sup>6</sup> NAVRÁTIL, J. Kapitola 1 Úvod. In: NAVRÁTIL, J. a kol. *GDPR pro praxi*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. str. 26. ISBN 978-80-7380-689-7.

<sup>7</sup> MATES, JANEČKOVÁ, BARTÍK 2012 op. cit., str. 29.

<sup>8</sup> Tamtéž.

neoznámila před zahájením zpracování. Došlo zde ke střetu práva na ochranu majetku s právem na ochranu osobních údajů, přičemž se Ústavní soud České republiky ve svém usnesení vyjádřil tak, že účel ochrany majetku je naplněn samotnou možností instalovat kamerové systémy, ukládat záznamy z nich a použít je v příslušném řízení; nezahrnuje však postup, který nahrazuje práci orgánů veřejné moci, a proto je zveřejnění záznamu z bezpečnostní kamery na sociální síti nepřípustné.<sup>9</sup>

## 1.2 Právo na ochranu osobních údajů vs. právo na soukromí

Soukromí je velice široký pojem, který nelze jednoznačně vymezit a zcela jasně definovat, a to i vzhledem k tomu, že se tento pojem neustále vyvíjí a představy o něm se v čase i místě mění.<sup>10</sup> Důkazem toho je judikatura Evropského soudu pro lidská práva, který se v jednom ze svých rozsudků vyjádřil tak, že „*neshledává nezbytným ani nutným pokoušet se o vyčerpávající definici pojmu soukromý život*“<sup>11</sup>. Zároveň vyslovil myšlenku, že soukromí nelze chápat jen jako jakýsi „vnitřní kruh“ jednotlivce, do kterého nesmí nikdo zasahovat, ale že zahrnuje i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.<sup>12</sup>

S výše uvedeným koresponduje vymezení pojmu soukromí, který podal ve svém stanovisku ÚOOÚ: „*Soukromí můžeme stručně popsat jako osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.*“<sup>13</sup>

Právo na soukromí a soukromý život tak lze charakterizovat jako právo soudní, protože jeho obsah je určován právě především judikaturou ústavních a mezinárodních soudů.<sup>14</sup>

Právo na soukromí jakožto základní lidské právo je v České republice zakotveno v Listině základních práv a svobod, přičemž základním ustanovením, ve kterém je obsaženo, je čl. 7 odst. 1 LZPS, který zaručuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí.

<sup>9</sup> Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 5. září 2017, sp. zn. III. ÚS 3565/16.

<sup>10</sup> MATES, P. (ed.) a kol. *Ochrana osobnosti, soukromí a osobních údajů*. Praha: Leges, 2019. str. 18. ISBN 978-80-7502-346-9.

<sup>11</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992, stíž. č. 13710/88 ve věci *Niemetz proti Německu*.

<sup>12</sup> Tamtéž.

<sup>13</sup> Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009: Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. In: *Uoou.cz* [online]. str. 1 [cit. 15. května 2020]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_6.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf).

<sup>14</sup> MATES a kol. 2019 op. cit., str. 19.

„*Toto ustanovení lze chápat jako obecné pravidlo ve vztahu k dalším ustanovením, která zakotvují některé zvláště významné projevy soukromí.*“<sup>15</sup> Práva, která jsou uvedena v dalších ustanoveních Listiny základních práv a svobod, jsou tedy k tomuto článku ve vztahu speciality.

Mezi tato práva patří právo každého na zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochranu jeho jména (čl. 10 odst. 1 LZPS), právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života (čl. 10 odst. 2 LZPS), právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě (čl. 10 odst. 3 LZPS), právo na nedotknutelnost obydlí (čl. 12 LZPS) a právo na nedotknutelnost přepravovaných zpráv a písemností (čl. 13 LZPS).<sup>16</sup> Lze tedy shrnout, že ačkoliv se právo na soukromí spojuje často s právem na ochranu osobních údajů, je třeba ho chápat spíše jako „*komplex práv chránící osobnost člověka*“<sup>17</sup>.

Kromě legislativy na ochranu osobních údajů je soukromí člověka samozřejmě chráněno i prostřednictvím dalších právních předpisů, kterými jsou např. vedle trestního zákoníku<sup>18</sup> nebo zákoníku práce i třeba tiskový zákon<sup>19</sup>, zákon o elektronických komunikacích<sup>20</sup> a také občanský zákoník, který chrání soukromí pomocí práv na ochranu osobnosti.<sup>21</sup>

Ač tedy právo na soukromí zahrnuje i právo na ochranu osobních údajů, lze v poslední době vnímat trend, kdy se toto právo jakoby osamostatňuje. Je tomu tak nesporně díky vývoji technologií, které na rozdíl od ostatních oblastí soukromí dokážou výrazněji „zasáhnout“ právě osobní údaje. Zcela nesporným důkazem pro toto tvrzení je pak rozsáhlá normotvorba v této oblasti i stále více se rozvíjející judikatura. Mimo to nelze opomenout ani skutečnost, že samotné Obecné nařízení v recitálu 1 uvádí, že ochrana fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů je základním právem.

---

<sup>15</sup> NULÍČEK, M., DONÁT, J., NONNEMANN, F., LICHNOVSKÝ, B., TOMÍŠEK, J., KOVAŘÍKOVÁ, K. *GDPR - obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. str. 58. ISBN 978-80-7598-068-7.

<sup>16</sup> Tamtéž.

<sup>17</sup> MATES, P. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2., aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006. str. 20. ISBN 80-7201-589-3.

<sup>18</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

<sup>19</sup> Zákon č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů.

<sup>20</sup> Zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů.

<sup>21</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 58.

## 2 Právní úprava ochrany osobních údajů

V této kapitole podávám přehled právní úpravy mající vztah k ochraně osobních údajů, a to jak na mezinárodní úrovni, na unijní úrovni, tak i na úrovni vnitrostátní, přičemž je nutné vyzdvihnout zejména Obecné nařízení, které představuje právní rámec ochrany osobních údajů v evropském prostoru, a zákon o zpracování osobních údajů, který upřesňuje některá ustanovení Obecného nařízení za účelem přizpůsobení českému právnímu prostředí.<sup>22</sup>

### 2.1 Právní úprava ochrany osobních údajů na mezinárodní úrovni

Na mezinárodní úrovni se vzhledem k tématu této práce zabývám právními akty dvou mezinárodních organizací, a to Organizace spojených národů a Rady Evropy.

#### Organizace spojených národů

Organizace spojených národů je mezinárodní organizace spojující 193 zemí světa, která byla založena dne 24. října 1945.<sup>23</sup> Jejími hlavními cíli, které jsou vymezeny v Chartě Spojených národů, jsou udržení mezinárodního míru a bezpečnosti, rozvoj přátelských vztahů mezi jednotlivými národy a uskutečňování mezinárodní součinnosti řešením mezinárodních problémů a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.<sup>24</sup>

Prvním významným dokumentem na poli mezinárodního práva zaručujícím právo na soukromí byla Všeobecná deklarace lidských práv, jež byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. prosince 1948.<sup>25</sup> Tato deklarace stanovuje: „*Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“<sup>26</sup> Ačkoliv Všeobecná deklarace lidských práv nikdy nenabyla právní závaznosti, stal se citovaný

<sup>22</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Obecné nařízení. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 9. listopadu 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/1-obecne-na-izeni/d-27266>.

<sup>23</sup> *Vše o OSN: historie, struktura, financování*. V Praze: Informační centrum OSN, 2014. str. 5. ISBN 978-80-86348-18-6.

<sup>24</sup> *Charta Organizace spojených národů a Statut Mezinárodního soudního dvora*. V Praze: Informační centrum OSN, 2017. str. 8. ISBN 978-80-86348-39-1.

<sup>25</sup> ŽŮREK, J. *Praktický průvodce GDPR: včetně úplného znění GDPR*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. str. 13. ISBN 978-80-7554-152-9.

<sup>26</sup> Čl. 12 Všeobecné deklarace lidských práv.

článek této deklarace v jistém smyslu základem, na nějž později navázaly další dokumenty, které se zabývají ochranou soukromí.<sup>27</sup>

Po bezmála dvaceti letech, dne 16. prosince 1966, byl Organizací spojených národů přijat Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, který vstoupil v platnost dne 23. března 1976.<sup>28</sup> Právo na soukromí je v čl. 17 této právně závazné mezinárodní smlouvy formulováno totožně jako v čl. 12 Všeobecné deklarace lidských práv.<sup>29</sup>

### **Rada Evropy**

Rada Evropy je mezinárodní organizace spojující 47 zemí Evropy, která byla založena dne 5. května 1949. Rada Evropy zajišťuje spolupráci členských států hlavně v oblasti ochrany lidských práv, podpory demokracie a právního státu.<sup>30</sup>

Rada Evropy vydala a vydává řadu doporučení zaměřených na ochranu osobních údajů ve zvláště citlivých nebo problémových oblastech, jako jsou např. zdravotnictví a genetika, přímý marketing, sociální zabezpečení, policejní činnost, personalistika, finance, veřejná správa, statistika a nové informační technologie.<sup>31</sup> Na půdě Rady Evropy byly přijaty také dvě významné mezinárodní úmluvy, a to Evropská úmluva o lidských právech a Úmluva č. 108.<sup>32</sup>

Evropská úmluva o lidských právech byla přijata dne 4. listopadu 1950.<sup>33</sup> Ve vztahu k řešené problematice je důležitý zejména čl. 8 EÚLP, který podobně jako Všeobecná deklarace lidských práv a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech zmiňuje právo na respektování rodinného a soukromého života, obydlí a korespondence. Jak Všeobecná deklarace lidských práv, tak Evropská úmluva o lidských právech upravují právo na soukromí obecně, jelikož právo na ochranu osobních údajů se v době vzniku těchto dokumentů považovalo „pouze“ za jeho součást, a proto mu nebyla věnována výraznější pozornost.<sup>34</sup>

---

<sup>27</sup> NAVRÁTIL, J. Kapitola 1 Úvod. In: NAVRÁTIL a kol. 2018 op. cit., str. 27.

<sup>28</sup> MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. str. 46. ISBN 978-80-7598-587-3.

<sup>29</sup> NAVRÁTIL, J. Kapitola 1 Úvod. In: NAVRÁTIL a kol. 2018 op. cit., str. 27.

<sup>30</sup> Rada Evropy – Council of Europe. In: *Radaevropy.cz* [online]. [cit. 9. listopadu 2020]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>.

<sup>31</sup> Zahraničí: Rada Evropy. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 12. dubna 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/rada-evropy/ds-1797/archiv=0&p1=1659>.

<sup>32</sup> MELOTÍKOVÁ, P. *Ochrana osobních údajů v rámci veřejné správy*. Praha: Leges, 2018. str. 41. ISBN 978-80-7502-275-2.

<sup>33</sup> Mise a cíle Rady Evropy. In: *Radaevropy.cz* [online]. [cit. 9. listopadu 2020]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/cile-rady-evropy.html>.

<sup>34</sup> ŽUREK 2018 op. cit., str. 13.

K jistému vydělení práva na ochranu osobních údajů z práva na soukromí došlo až přijetím Úmluvy č. 108 dne 28. ledna 1981, která jako první definovala klíčové pojmy ochrany osobních údajů, a nastínila tak další evropský vývoj této oblasti.<sup>35</sup> Účelem Úmluvy č. 108 je „ochránit každou fyzickou osobu, ať je jakékoliv národnosti nebo pobývá kdekoli, se zřetelem na zpracování osobních údajů, a tím přispívat k účtě k jejím lidským právům a základním svobodám a zejména pak k právu na soukromí“<sup>36</sup>.

Vzhledem ke skutečnosti, že se k Úmluvě č. 108 mohou připojit i země, které nejsou členy Rady Evropy, spočívá její velký význam v šíření evropského standardu ochrany osobních údajů. Kromě toho je nutné zmínit, že ačkoliv plnění Úmluvy č. 108 nemůže být přezkoumáváno Evropským soudem pro lidská práva, dovodil tento soud, že neplnění pravidel podle Úmluvy č. 108 může být porušením práva na soukromí ve smyslu již zmiňovaného čl. 8 EÚLP.<sup>37</sup>

Definice některých pojmů (např. osobní údaj, správce nebo automatizované zpracování) jsou po obsahové stránce totožné s definicemi, jak je známe ze současné právní úpravy, naproti tomu třeba pojmem zpracovatele nebo institutem souhlasu se zpracováním osobních údajů se Úmluva č. 108 původně nezabývala.<sup>38</sup>

Dne 10. října 2018 podepsala Česká republika Protokol o změně Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat (CETS č. 223). Jelikož Úmluva č. 108 byla formulována v sedmdesátých letech minulého století, a nemohla tedy vystihovat všechny situace a nástroje zpracování osobních údajů, které přinesl další vývoj této problematiky, bylo třeba ji v určitých směrech „modernizovat“. Z nejdůležitějších změn lze jmenovat zavedení několika definic, které Úmluva č. 108 původně neobsahovala, tedy např. pojem zpracovatele nebo příjemce osobních údajů. Stejně tak již Úmluva č. 108 upravuje zásadu transparentnosti, zásadu odpovědnosti správce nebo právo subjektu údajů na námitku proti automatizovanému zpracování osobních údajů.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 13-14.

<sup>36</sup> Čl. 1 Úmluvy č. 108.

<sup>37</sup> NONNEMANN, F. Modernizace Úmluvy 108, základního nástroje Rady Evropy pro ochranu osobních údajů. In: *Epravo.cz* [online]. 20. července 2018. [cit. 3. ledna 2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/modernizace-umluvy-108-zakladniho-nastroje-rady-evropy-pro-ochranu-osobnich-udaju-107901.html>.

<sup>38</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 14.

<sup>39</sup> NONNEMANN, F. Modernizace Úmluvy 108, základního nástroje Rady Evropy pro ochranu osobních údajů [cit. 17. května 2020] op. cit.



## 2.2 Právní úprava ochrany osobních údajů na unijní úrovni

Právo Evropské unie můžeme dělit na dvě základní oblasti, které se vzájemně prolínají, a to primární právo a sekundární právo.

Mezi primární právo se řadí Smlouva o Evropské unii, Smlouva o fungování Evropské unie, protokoly a přílohy k těmto smlouvám, Listina základních práv Evropské unie (někdy též Charta základních práv Evropské unie) a smlouvy o přistoupení nových členských států. Právo sekundární se pak skládá z jednostranných aktů a dohod. Jednostrannými akty jsou podle čl. 288 Smlouvy o fungování Evropské unie nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.<sup>40</sup>

Nařízení má obecnou působnost, je závazné a bezprostředně použitelné v každém z členských států bez potřeby jakékoliv transpozice do právního řádu. V případech, kdy vnitrostátní právo není v souladu s nařízením, má nařízení před vnitrostátním právem aplikační přednost. Směrnice je oproti nařízení závazná pouze ve svém výsledku. Směrnice tak musí být do práva příslušného členského státu implementována, přičemž nástroje, které si stát k naplnění směrnice zvolí, jsou ponechány na jeho úvaze.<sup>41</sup>

### Smlouva o fungování Evropské unie

Důležitým dokumentem z hlediska ochrany osobních údajů je v rámci Evropské unie Smlouva o fungování Evropské unie. Tato smlouva a Smlouva o Evropské unii společně představují smlouvy, na nichž je Evropská unie založena. Konkrétně je zde nutné zmínit čl. 16 Smlouvy o fungování Evropské unie, který deklaruje právo každého na ochranu osobních údajů, které se ho týkají, a zároveň ukládá, aby Evropský parlament a Rada přijímaly pravidla pro ochranu fyzických osob při zpracování jejich osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Evropské unie a členskými státy, pokud vykonávají činnost, která spadá do oblasti působnosti práva Evropské unie, a pravidla o volném pohybu těchto údajů.

---

<sup>40</sup> PEZL, T. 1. kapitola – Mezinárodní smluvní základ EU. In: KLÍMA, K. a kol. *Evropské právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. str. 110-111. ISBN 978-80-7380-335-3.

<sup>41</sup> SUM, T. Výklad pojmu právo Evropské unie. In: *Epravo.cz* [online]. 9. června 2005. [cit. 16. května 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>.

## **Listina základních práv Evropské unie**

Listina základních práv Evropské unie nachází svůj základ ve smlouvách Společenství a mezinárodních smlouvách (např. Evropská úmluva o lidských právech nebo Evropská sociální charta), nicméně je založena také na ústavních tradicích jednotlivých členských států Evropské unie a na vydaných deklaracích Evropského parlamentu. Práce na tvorbě Listiny základních práv Evropské unie započaly v roce 1999 a v roce 2000 byla připojena ke Smlouvě z Nice jako nezávazná politická deklarace. V souvislosti s přijetím Lisabonské smlouvy bylo znění této listiny novelizováno, a její plné znění je tak Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. Po ratifikaci Lisabonské smlouvy se Listina základních práv Evropské unie stala právně závaznou.<sup>42</sup>

Práva na soukromí a práva na ochranu osobních údajů se týkají především dva články Listiny základních práv Evropské unie. Je to jednak čl. 7, který zaručuje právo každého na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace, a také čl. 8, který zaručuje právo každého na ochranu osobních údajů, které se ho týkají, přičemž musí být tyto osobní údaje zpracovávány korektně, k přesnému účelu a na základě souhlasu dotčené osoby nebo na základě jiného důvodu stanoveného zákonem.

### **Směrnice 95/46/ES**

Pod vlivem vývoje moderních technologií a počínající globalizace bylo nutné ochranu osobních údajů upravit jako celek, a tím rámcově sjednotit pravidla pro jejich zpracování a předávání do jiných států. Stalo se tak přijetím Směrnice 95/46/ES.<sup>43</sup> Jejím účelem tedy bylo harmonizovat právní předpisy o ochraně základních práv a svobod fyzických osob v souvislosti s činnostmi zpracování a zajistit volný pohyb osobních údajů mezi členskými státy.<sup>44</sup>

Směrnice 95/46/ES požadovala od členských států, aby do tří let od jejího přijetí provedly příslušná ustanovení ve vnitrostátním právu.<sup>45</sup> Do českého právního řádu byla implementována prostřednictvím zákona o ochraně osobních údajů, konkrétně jeho

---

<sup>42</sup> Charta základních práv EU. In: *Euroskop.cz* [online]. [cit. 16. května 2020]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>.

<sup>43</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 14.

<sup>44</sup> Recitál 3 GDPR.

<sup>45</sup> Čl. 32 odst. 1 Směrnice 95/46/ES.

novelou provedenou zákonem č. 439/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.<sup>46</sup>

### **Obecné nařízení**

V určitých směrech se Směrnicí 95/45/ES podařilo sjednotit právní rámec ochrany osobních údajů na území Evropské unie, nicméně se v průběhu času v mnoha aspektech ukázalo, že použití tohoto právního prostředku bylo nešťastné a že mezi vnitrostátními úpravami jednotlivých členských států začaly vznikat ještě větší rozdíly, a proto bylo dne 27. dubna 2016 přijato Obecné nařízení.<sup>47</sup>

Hlavním cílem Obecného nařízení je tedy *„přizpůsobení právního rámce ochrany osobních údajů dnešní době, dosažení větší jednoty právního rámce ve všech zemích, na které dopadá, posílení práv subjektů údajů a v neposlední řadě je snahou dosáhnout sjednoceného výkladu obecného nařízení a dozoru jednotlivými dozorovými úřady“*<sup>48</sup>.

Obecné nařízení se vztahuje na zcela nebo částečně automatizované zpracování osobních údajů a na manuální zpracování osobních údajů v případě, že jsou tyto údaje obsaženy v evidenci nebo do ní mají být zařazeny.<sup>49</sup> Z této věcné působnosti jsou však stanoveny i výjimky. Obecné nařízení se nevztahuje na zpracování osobních údajů při činnostech, které nespádají do oblasti působnosti práva Evropské unie, tedy např. zajišťování národní bezpečnosti členských států Evropské unie, dále pak při činnostech, které spadají do oblasti společné a zahraniční politiky, na zpracování prováděné fyzickou osobou v průběhu výlučně osobních nebo domácích činností a zpracování prováděné příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů.<sup>50</sup>

O Obecném nařízení se často nesprávně hovořilo jako o revoluci v oblasti ochrany osobních údajů. Obecné nařízení sice přineslo určité novinky oproti předchozí právní úpravě, beze změny ale zůstaly třeba zásady zpracování osobních údajů i definice klíčových pojmů (např. osobní údaj, správce, zpracovatel).<sup>51</sup> Jak uvádí

---

<sup>46</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 59.

<sup>47</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 15.

<sup>48</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Obecné nařízení [cit. 21. října 2020] op. cit.

<sup>49</sup> Čl. 2 odst. 1 GDPR.

<sup>50</sup> Čl. 2 odst. 2 GDPR.

<sup>51</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Obecné nařízení [cit. 10. listopadu 2020] op. cit.

ÚOOÚ, „jedním ze základních znaků ochrany osobních údajů podle obecného nařízení je kontinuita“<sup>52</sup>. Obecné nařízení tedy v základu navázalo na Směrnici 95/46/ES.

Obecné nařízení vstoupilo v platnost dne 24. května 2016 a podle čl. 99 odst. 2 GDPR je použitelné ode dne 25. května 2018.

## 2.3 Právní úprava ochrany osobních údajů v České republice

Vnitrostátních právních předpisů majících vztah k ochraně osobních údajů existuje značné množství, a proto v této podkapitole nepodávám jejich vyčerpávající výčet, ale věnuji se především těm, které jsou z pohledu tématu této práce nejvýznamnější.

### 2.3.1 Ústavní pořádek

Základním pramenem právní úpravy ochrany osobních údajů je v rámci ústavního pořádku Listina základních práv a svobod. Na tomto místě zmíním především čl. 7 odst. 1 LZPS, který zaručuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, a dále pak čl. 10 odst. 3 LZPS, který zakotvuje právo každého na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Toto ustanovení, respektive právo, se může dostávat a v praxi často dostává do střetu se zájmem na svobodném přístupu k informacím. Právo na informace, které je zaručené v čl. 17 odst. 1 LZPS, není právem absolutním<sup>53</sup>, a proto je třeba při jejich střetu v každém jednotlivém případě provést test proporcionality. I samotné Obecné nařízení uvádí, že právo na ochranu osobních údajů „*musí být posuzováno v souvislosti se svou funkcí ve společnosti a v souladu se zásadou proporcionality musí být v rovnováze s dalšími základními právy*“<sup>54</sup>.

V návaznosti na to lze zmínit významný nálezn Ústavního soudu České republiky, v němž porovnával tato dvě ústavně zaručená práva v souvislosti s poskytnutím informace o platu a odměnách zaměstnance vyžádané na základě § 8b zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Podle jeho názoru může povinný subjekt odmítnout poskytnout tyto informace v případě, že nejsou splněny všechny následující podmínky – účelem vyžádání je přispět k diskuzi o věcech

---

<sup>52</sup> Desatero omylů. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 10. listopadu 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/desatero-omylu/ds-4818/p1=4818>.

<sup>53</sup> Je omezitelné, je-li k takovému omezení dostatečný legitimní důvod.

<sup>54</sup> Recitál 4 GDPR.

veřejného zájmu, samotná informace se musí týkat veřejného zájmu, žadatel plní úkoly či posílání dozoru veřejnosti a požadovaná informace musí existovat a být dostupná.<sup>55</sup>

Pro zajímavost, tomuto nálezu předcházela rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky, v němž vyslovil názor, že informace o platech zaměstnanců placených z veřejných prostředků se v souladu s výše zmíněným ustanovením zásadně poskytují, a to s výjimkou případů, kdy se taková osoba „*na podstatě vlastní činnosti povinného subjektu podílí jen nepřímou a nevýznamným způsobem a zároveň nevytvářejí konkrétní pochybnosti o tom, zda v souvislosti s odměňováním této osoby jsou veřejné prostředky vynakládány hospodárně*“<sup>56</sup>. Zatímco se tedy podle názoru Nejvyššího správního soudu České republiky takové informace zásadně poskytují a povinný subjekt může odmítnout jejich poskytnutí jen výjimečně, Ústavní soud České republiky zastává názor spíše opačný.

Posledním ustanovením, které zde uvedu, je čl. 13 LZPS, který zaručuje listovní tajemství a tajemství jiných písemností a záznamů, ať už uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou, a stejně tak tajemství zpráv podávaných prostřednictvím telefonu, telegrafu nebo obdobného zařízení. Toto ustanovení Listiny základních práv a svobod se tak neomezuje pouze na písemnosti, ale týká se i zpráv podávaných telefonem nebo jiným podobným zařízením, což je v dnešní době rozvoje moderních technologií velmi důležité.

### 2.3.2 Zákony

#### Občanský zákoník

Ochranu soukromí člověka a projevu jeho osobní povahy v rovině soukromého práva upravuje občanský zákoník. Konkrétně se jedná o § 77 až § 80 OZ (jméno a bydliště člověka) a § 81 a násl. OZ (osobnost člověka).<sup>57</sup> Rovněž je nutné zmínit, že občanský zákoník hned ve svém úvodu pojímá právo každého na ochranu života a zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí jako jednu ze základních zásad, na nichž soukromé právo spočívá.<sup>58</sup> Ohledně vztahu ochrany osobnosti a ochrany osobních údajů, lze pak konstatovat, že ochrana osobnosti je obecnou právní úpravou vztahující

---

<sup>55</sup> Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 17. října 2017, sp. zn. IV. ÚS 1378/16-4.

<sup>56</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 22. října 2014, č. j. 8 As 55/2012-62.

<sup>57</sup> DOBROVOLNÁ, E. Kapitola 2 Objasnění systému právních předpisů z oblasti ochrany osobních údajů v kontextu EU a definice klíčových pojmů z oblasti GDPR. In: NAVRÁTIL a kol. 2018 op. cit., str. 36.

<sup>58</sup> Ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) OZ.

se na celou oblast tělesné i duševní integrity člověka, zatímco ochrana osobních údajů je zvláštní právní úpravou zabývající se kvalifikovaným nakládáním s informacemi o fyzické osobě.<sup>59</sup>

### **Zákon o zpracování osobních údajů**

Dne 24. dubna 2019 vešel v účinnost zákon o zpracování osobních údajů, někdy nepřesně označovaný jako „adaptační“ zákon, který *„zpracovává příslušné předpisy Evropské unie, zároveň navazuje na přímo použitelný předpis Evropské unie a k naplnění práva každého na ochranu soukromí upravuje práva a povinnosti při zpracování osobních údajů“*<sup>60</sup>.

Obecné nařízení dává možnost členským státům upřesnit nebo rozvést určitá jeho ustanovení v zájmu lepšího přizpůsobení konkrétnímu právnímu prostředí.<sup>61</sup> Jedná se např. o čl. 6 odst. 2 GDPR, který umožňuje členským státům zavést konkrétnější ustanovení k přesnějšímu určení požadavků na zpracování a jiná opatření k zajištění zákonného a spravedlivého zpracování. V návaznosti na něj § 8 ZZOÚ umožňuje správci splnit informační povinnost vůči subjektu údajů zveřejněním způsobem umožňujícím dálkový přístup, a to v případě, kdy osobní údaje zpracovává pro splnění povinnosti uložené mu právním předpisem nebo úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci.

Nabytím účinnosti zákona o zpracování osobních údajů došlo také ke zrušení do té doby účinného zákona o ochraně osobních údajů, který od roku 2000 představoval základ právní úpravy ochrany osobních údajů v České republice.<sup>62</sup>

### **Zákoník práce**

Obecné nařízení předpokládá existenci vnitrostátní právní úpravy, která stanoví zvláštní pravidla upravující zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, zejména pak podmínky, za nichž je možné osobní údaje v souvislosti

---

<sup>59</sup> NONNEMANN, F. Právní úprava ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku a její vztah k ochraně osobních údajů. *Právní rozhledy*. In: *Beck-online.cz* [online databáze]. 2012, č. 13-14, str. 505-509. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>.

<sup>60</sup> Ustanovení § 1 ZZOÚ.

<sup>61</sup> CHLEBUS, T. Nový zákon o zpracování osobních údajů. In: *Epravo.cz* [online]. 30. května 2019. [cit. 16. dubna 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novy-zakon-o-zpracovani-osobnich-udaju-109312.html>.

<sup>62</sup> Ustanovení § 67 bod 1 ZZOÚ.

se zaměstnáním zpracovávat právě i za účelem náboru zaměstnanců.<sup>63</sup> Takovou právní úpravu představuje zákoník práce, přičemž ochrany osobních údajů se dotýká několik ustanovení napříč celým zákoníkem práce.

Ustanovení § 30 odst. 1 ZP stanovuje, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, požadavků a schopností je zcela v kompetenci zaměstnavatele, pokud nevyplývá ze zvláštního právního předpisu jiný postup. Ustanovení § 30 odst. 2 ZP pak vymezuje kategorie údajů, které smí zaměstnavatel vyžadovat od fyzické osoby v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru. Podle tohoto ustanovení smí zaměstnavatel od fyzické osoby ucházející se o práci požadovat jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. S tímto ustanovením pak souvisí i § 316 odst. 4 ZP, ve kterém můžeme nalézt demonstrativní výčet informací, které nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance, protože bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Dále je nutné jmenovat § 312 odst. 1 ZP, který zaměstnavatele opravňuje vést osobní spis zaměstnance, přičemž jeho obsahem mohou být pouze písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce.

#### **Další související zákony**

Kromě výše zmiňovaného zákoníku práce se pracovněprávních vztahů dotýká i např. zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů či zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.<sup>64</sup> Dále je zde možné uvést i zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, který v § 180 až § 184 upravuje trestné činy proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství.

---

<sup>63</sup> Recitál 155 GDPR.

<sup>64</sup> DOBROVOLNÁ, E. Kapitola 2 Objasnění systému právních předpisů z oblasti ochrany osobních údajů v kontextu EU a definice klíčových pojmů z oblasti GDPR. In: NAVRÁTIL a kol. 2018 op. cit., str. 36-38.

### 3 Vybrané základní pojmy ochrany osobních údajů

K pochopení celé problematiky je samozřejmě nutné znát význam a obsah základních pojmů, které Obecné nařízení užívá. Vymezení pojmů je obsaženo v čl. 4 GDPR. Protože jde o výčet velice obsáhlý a vysvětlení všech pojmů by bylo pro účely této práce nadbytečné, věnuji se v této kapitole pouze několika pojmům, které z hlediska tématu považuji za nejdůležitější, konkrétně tedy pojmům osobní údaj, zvláštní kategorie osobních údajů, subjekt údajů, zpracování osobních údajů, správce a zpracovatel.

#### 3.1 Osobní údaj

Ústředním pojmem ochrany osobních údajů je pochopitelně pojem osobní údaj. Podle Obecného nařízení jsou osobními údaji „*veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě*“<sup>65</sup>. Vzhledem ke spojení „veškeré informace“ jde o definici velmi širokou, z čehož lze dovodit úmysl, aby pod pojem osobní údaj mohl být podřazen co možná nejširší okruh různých údajů, které se týkají identifikované nebo identifikovatelné fyzické osoby.

Podle stanoviska pracovní skupiny WP 29<sup>66</sup> se informacemi rozumí jak informace objektivní povahy (např. rodné číslo), tak informace subjektivní povahy (např. informace, které lze využít pro hodnocení určité osoby), a to bez ohledu na to, zda jsou pravdivé, či nikoliv. Z obsahového hlediska jde o libovolný typ informací, tedy informace, které se dotýkají soukromého a rodinného života jednotlivce, informace o jakémkoliv druhu činnosti, kterou se jednotlivec zabývá (např. jeho pracovní vztahy), a samozřejmě také informace, které lze zařadit do zvláštních kategorií osobních údajů.<sup>67</sup>

Obecné nařízení dále uvádí: „*Identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické,*

---

<sup>65</sup> Čl. 4 odst. 1 GDPR.

<sup>66</sup> S použitelností Obecného nařízení byla pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů zřízená čl. 29 Směrnice 95/46/ES nahrazena Evropským sborem pro ochranu osobních údajů (čl. 68 odst. 1 GDPR: „*Zřizuje se Evropský sbor pro ochranu osobních údajů (dále jen „sbor“) jako subjekt Unie s právní subjektivitou.*“).

<sup>67</sup> Stanovisko (WP 136) pracovní skupiny WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007. In: *Uoou.cz* [online]. str. 6 [cit. 20. května 2020]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/files/wp29-stanovisko\\_4-2007.pdf](https://www.uoou.cz/files/wp29-stanovisko_4-2007.pdf).



*ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby.*<sup>68</sup> Osoba je identifikována v případě, že je ve skupině osob odlišena od ostatních, identifikovatelná osoba je taková, která identifikována nebyla, nicméně je možné ji identifikovat.<sup>69</sup> „*Při určování, zda je fyzická osoba identifikovatelná, by se mělo přihlídnout ke všem prostředkům, jako je například výběr vyčleněním, o nichž lze rozumně předpokládat, že je správce nebo jiná osoba použijí pro přímou či nepřímou identifikaci dané fyzické osoby.*“<sup>70</sup>

Velmi často se objevovaly diskuze, zda e-mailová adresa je osobním údajem, či nikoliv. Jak uvádí Mgr. František Nonnemann, je nezbytné rozlišovat adresu přidělenou zaměstnanci zaměstnavatelem, respektive pracovní e-mailovou adresu, a soukromou e-mailovou adresu. E-mailová adresa přidělená zaměstnanci zaměstnavatelem bude osobním údajem prakticky vždy, protože na jejím základě je možné daného zaměstnance jednoznačně identifikovat, odlišit od ostatních zaměstnanců a také ho kontaktovat, a to vzhledem k tomu, že tato e-mailová adresa zpravidla obsahuje příjmení a jméno zaměstnance a označení zaměstnavatele. K přiřazení soukromé e-mailové adresy k určité osobě bude obvykle nezbytné disponovat i dalšími informacemi, a proto v případě znalosti pouhé e-mailové adresy o osobní údaj nepůjde.<sup>71</sup> Otázku, zda e-mailová adresa je osobním údajem, či nikoliv, není tedy možné hodnotit izolovaně a je vždy „*nezbytné zohlednit i související skutečnosti, především obsah informací v samotné e-mailové adrese a další informace, kterými ten, kdo konkrétní e-mailovou adresu zná, o jejím uživateli disponuje*“<sup>72</sup>.

Rozdílný názor zaujal Nejvyšší správní soud České republiky, který dospěl k tomuto závěru: „*Plná identita fyzické osoby v současných podmínkách technologicky vyspělé společnosti, tj. za vysokého stupně rozvoje elektronických a jiných médií, která jsou většině populace snadno dostupná, ve své podstatě neznamena nic jiného, než možnost tuto osobu určitým způsobem kontaktovat, aniž by bylo nutno znát místo jejího aktuálního pobytu. Proto se výklad pojmu „osobní údaj“ nemůže omezit striktně jen na znalost např. rodného čísla, adresy či pracoviště subjektu údajů. Z tohoto pohledu je za osobní údaj třeba považovat i číslo mobilního telefonu určité osoby,*

---

<sup>68</sup> Čl. 4 odst. 1 GDPR.

<sup>69</sup> Stanovisko (WP 136) pracovní skupiny WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007 [cit. 20. května 2020] op. cit., str. 12.

<sup>70</sup> Recitál 26 GDPR.

<sup>71</sup> NONNEMANN, F. E-mailová adresa jako osobní údaj. In: *Epravo.cz* [online]. 30. října 2013. [cit. 12. listopadu 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/e-mailova-adresa-jako-osobni-udaj-92626.html>.

<sup>72</sup> Tamtéž.

*jakkoli může být takové číslo používáno příslušnou osobou jen dočasně, a zároveň nijak nespecifikuje jeho fyzickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.*<sup>73</sup>

Zatímco podle prvního názoru je tedy rozhodující, zda je možné identifikovat konkrétní osobu, podle názoru druhého stačí, že je možné daný subjekt přímo kontaktovat.

Podle Soudního dvora Evropské unie se pak pojem osobní údaj vztahuje též na evidenci pracovní doby, ve které jsou obsaženy informace o tom, v kolik hodin jednotliví pracovníci začínají a končí svou pracovní dobu, včetně informací o přestávkách v práci a o dobách, které se do pracovní doby nezapočítávají.<sup>74</sup> Je to naprosto logické, protože i tyto informace vypovídají o subjektu údajů.

### **3.2 Zvláštní kategorie osobních údajů**

Zvláštní pozornost věnuje Obecné nařízení zpracování zvláštních kategorií osobních údajů. Podle čl. 9 odst. 1 GDPR se jedná o osobní údaje, které vypovídají o rasovém nebo etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání, filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, dále pak genetické údaje<sup>75</sup> a biometrické údaje<sup>76</sup>, pokud jsou zpracovávány za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby, a v neposlední řadě údaje o zdravotním stavu<sup>77</sup>, o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby.

Osobní údaj spadající do zvláštní kategorie osobních údajů je tedy informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě, která zároveň naplňuje jednu z výše uvedených skutečností, tedy že např. vypovídá o rasovém či etnickém původu takové osoby.

Důvodem vyčlenění těchto osobních údajů je jejich specifický charakter, kdy samy o sobě výrazně mohou subjekt údajů poškodit např. ve společnosti, zaměstnání nebo ve škole, a je tedy potřeba poskytovat jim zvýšenou ochranu při jejich

---

<sup>73</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 12. února 2009, č. j. 9 As 34/2008-68.

<sup>74</sup> Usnesení Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. června 2014, ve věci C-683/13.

<sup>75</sup> Podle čl. 4 odst. 13 GDPR se genetickými údaji rozumí „osobní údaje týkající se zděděných nebo získaných genetických znaků fyzické osoby, které poskytují jedinečné informace o její fyziologii či zdraví a které vyplývají zejména z analýzy biologického vzorku dotčené fyzické osoby“.

<sup>76</sup> Podle čl. 4 odst. 14 GDPR se biometrickými údaji rozumí „osobní údaje vyplývající z konkrétního technického zpracování týkající se fyzických či fyziologických znaků nebo znaků chování fyzické osoby, které umožňuje nebo potvrzuje jedinečnou identifikaci, například zobrazení obličeje nebo daktyloskopické údaje“.

<sup>77</sup> Podle čl. 4 odst. 15 GDPR se údaji o zdravotním stavu rozumí „osobní údaje týkající se tělesného nebo duševního zdraví fyzické osoby, včetně údajů o poskytnutí zdravotních služeb, které vypovídají o jejím zdravotním stavu“.

zpracování.<sup>78</sup> Při zpracování zvláštních kategorií osobních údajů je tak možná míra zásahu vyšší, než je tomu u zpracování „jiných“ osobních údajů, a proto je potřeba pro ně stanovit přísnější režim.<sup>79</sup>

Obecné nařízení zakazuje zpracování zvláštních kategorií osobních údajů, a to s výjimkou případů uvedených v čl. 9 odst. 2 písm. a) až j) GDPR, tedy případů, kdy např. subjekt údajů udělil výslovný souhlas s jejich zpracováním pro jeden nebo více stanovených účelů.<sup>80</sup> U této situace si lze všimnout již zmiňovaného přísnějšího režimu. Jak uvádí pracovní skupina WP 29, „*pojem výslovný odkazuje na způsob, jakým je souhlas subjektem údajů vyjádřen*“<sup>81</sup>. Tímto je tedy vyloučen souhlas udělený konkludentně, respektive takto udělený souhlas by byl v tomto případě nedostatečný.<sup>82</sup> Výslovný souhlas lze nejlépe zajistit výslovným potvrzením souhlasu v písemném prohlášení, který subjekt údajů vlastnoručně podepíše.<sup>83</sup>

### 3.3 Subjekt údajů

Obecné nařízení samostatnou definici subjektu údajů neobsahuje, ale vymezuje tento pojem v rámci definice osobního údaje. Jedná se tedy o fyzickou osobu, kterou lze na základě identifikátorů příkladmo zmíněných v čl. 4 odst. 1 GDPR identifikovat, a to buď přímo, nebo nepřímo. Ochrana osobních údajů se podle recitálu 3 GDPR vztahuje na fyzické osoby bez ohledu na jejich státní příslušnost nebo bydliště. Vymezení tohoto pojmu pak obsahuje i § 3 ZZOÚ, který subjekt údajů definuje jako fyzickou osobu, k níž se osobní údaje vztahují.

Obecné nařízení se nevztahuje na osobní údaje zesnulých osob. Tato skutečnost je uvedena v recitálu 27 GDPR a také připomenuta v recitálu 158 GDPR. Členské státy si podle recitálu 27 GDPR mohou stanovit pravidla zpracování osobních údajů

---

<sup>78</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Zvláštní kategorie osobních údajů (citlivé údaje). In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 16. května 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/5-zvlastnikategorie-osobnich-udaj-citlive-udaje/d-27274.html>.

<sup>79</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 126.

<sup>80</sup> O právních titulech pro zpracování osobních údajů pojednávám blíže v podkapitole 4.3.

<sup>81</sup> Pokyny (WP 259 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 pro souhlas podle nařízení 2016/679 ze dne 28. listopadu 2017 v revidovaném znění přijatém dne 10. dubna 2018. In: *Uoou.cz* [online]. str. 19 [cit. 25. května 2020]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=31896](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=31896).

<sup>82</sup> PATTYNOVÁ, J. Kapitola II Zásady: Článek 9. In: PATTYNOVÁ, J., SUCHÁNKOVÁ, L., ČERNÝ, J., RŮŽIČKA, M. a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR): Zákon o zpracování osobních údajů: komentář. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Leges, 2019. str. 132. ISBN 978-80-7502-396-4.

<sup>83</sup> Pokyny (WP 259 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 pro souhlas podle nařízení 2016/679 ze dne 28. listopadu 2017 v revidovaném znění přijatém dne 10. dubna 2018 [cit. 25. května 2020] op. cit., str. 19.

zesnulých osob, nicméně zákon o zpracování osobních údajů takovou úpravu neobsahuje.

Může však nastat situace, kdy informace, která je osobním údajem osoby zesnulé, bude zároveň osobním údajem žijící osoby, a v takovém případě může tedy nepřímo požívat ochrany podle pravidel Obecného nařízení.<sup>84</sup> Mimo to zesnulá osoba samozřejmě požívá ochrany podle občanského zákoníku, který v § 82 OZ stanovuje, že se člověk v případě dotčení jeho osobnosti může domáhat, aby bylo upuštěno od takového zásahu, případně odstranění jeho následku, přičemž po jeho smrti se takové ochrany může domáhat kterákoliv osoba jemu blízká.

S ohledem na téma této práce a § 6 ZP, který stanovuje, že zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, nevěnuji se zde blíže právnickým osobám, u kterých lze v určitých případech informace o nich, bez ohledu na uvedenou definici, ze které plyne, že se právníké osoby nepokládají za subjekt údajů, považovat za informace „týkající se“ fyzických osob (např. když je název právníké osoby odvozen od jména fyzické osoby), a stejně tak se nevěnuji ani fyzickým osobám podnikajícím.<sup>85</sup>

### 3.4 Zpracování osobních údajů

Obecné nařízení definuje zpracování osobních údajů následovně: „*Jakákoliv operace nebo soubor operací s osobními údaji nebo soubory osobních údajů, který je prováděn pomocí či bez pomoci automatizovaných postupů.*“<sup>86</sup> Dále pak Obecné nařízení uvádí demonstrativní výčet operací, které jsou považovány za zpracování. Jedná se především o shromažďování údajů, jejich ukládání, zpřístupňování, úpravu, pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměnu, třídění nebo kombinování, blokování nebo likvidaci.<sup>87</sup>

Obecné nařízení se vztahuje na zpracování osobních údajů, které je prováděno zcela nebo zčásti automatizovaně. Na neautomatizované zpracování osobních údajů se vztahuje pouze tehdy, pokud jsou tyto osobní údaje obsaženy v evidenci nebo do ní mají být zařazeny.<sup>88</sup> Evidencí Obecné nařízení rozumí „*strukturovaný soubor osobních*

---

<sup>84</sup> Stanovisko (WP 136) pracovní skupiny WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007 [cit. 20. května 2020] op. cit., str. 22.

<sup>85</sup> Tamtéž, str. 23.

<sup>86</sup> Čl. 4 odst. 2 GDPR.

<sup>87</sup> Tamtéž.

<sup>88</sup> Čl. 2 odst. 1 GDPR.

*údajů přístupných podle zvláštních kritérií, ať již je centralizovaný, decentralizovaný, nebo rozdělený podle funkčního či zeměpisného hlediska*<sup>89</sup>. Za automatizované zpracování lze považovat zpracování osobních údajů prostřednictvím výpočetní techniky, pomocí informačních systémů, neautomatizovaným zpracováním je pak zcela logicky zpracování osobních údajů prováděné manuálně.<sup>90</sup>

### 3.5 Správce

Podle čl. 4 odst. 7 GDPR se správcem rozumí fyzická nebo právnická osoba, orgán veřejné moci, agentura nebo jiný subjekt, který sám nebo společně s jinými určuje účely a prostředky zpracování osobních údajů.

Z této definice lze vydělit tři základní aspekty. Prvním z nich je osobní aspekt této definice, tedy že správcem je „fyzická nebo právnická osoba, orgán veřejné moci, agentura nebo jiný subjekt“, ze kterého vyplývá, že správcem může být jakýkoliv subjekt, pokud nakládá s osobními údaji takovým způsobem, že jsou naplněny všechny definiční znaky zpracování. V postavení správce se tak může ocitnout široká škála subjektů, podobně je tomu tak i u zpracovatele. Druhý aspekt umožňuje, aby účel a prostředky zpracování osobních údajů stanovil buď správce sám, nebo společně s jinými správci. V takovém případě musí společní správci mezi sebou vymezit míru odpovědnosti za splnění všech povinností, které jim Obecné nařízení ukládá. Při takovém vymezení správci „*zohlední úlohy společných správců a jejich vztahy vůči subjektům údajů*“<sup>91</sup>. Určení jednotlivých vztahů může být pro zúčastněné subjekty však značným problémem. Třetím, a to z hlediska jeho významu pro odlišení správce od zpracovatele osobních údajů nejdůležitějším aspektem, je ono určení účelu a prostředků zpracování osobních údajů. Bude tedy rozhodné, který subjekt rozhodne o započítání zpracovatelských procesů, určí účel zpracování, z něho vycházející právní titul a prostředky, jimiž bude zpracování osobních údajů prováděno, nikoliv tedy, zda se subjekt za správce sám označí. Pokud účel a prostředky vyplývají z právních předpisů, pak se za správce bude považovat takový subjekt, který bude tímto právním předpisem za správce označen (např. podle § 158 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

---

<sup>89</sup> Čl. 4 odst. 6 GDPR.

<sup>90</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Nejdůležitější pojmy. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 20. května 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/3-nejd-lezit-jsi-pojmy/d-27293>.

<sup>91</sup> Čl. 26 odst. 2 GDPR.

na území ČR je správcem informačního systému cizinců při výkonu působnosti podle tohoto zákona policie).<sup>92</sup>

Správcem je tedy ta osoba, která se sama rozhodla, že bude za konkrétním účelem vykonávat určitou činnost, jejíž nezbytnou součástí je zpracování osobních údajů (např. zavedení kamerového systému za účelem ochrany majetku), anebo může být povinnost zajistit určitou činnost, pro kterou je zpracování osobních údajů nezbytné, uložena určitému subjektu přímo zákonem (např. povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovních úrazů), popřípadě může zákon určitý subjekt za správce výslovně označit nebo stanovit kritéria pro jeho určení.<sup>93</sup>

Obecné nařízení dále uvádí, že pokud „*zpracovatel poruší toto nařízení tím, že určí účely a prostředky zpracování, považuje se ve vztahu k takovému zpracování za správce*“<sup>94</sup>. K tomuto následku ale obvykle dojde jen v případě, kdy zpracovatel určí nový účel zpracování (případně současně i nové prostředky), neboť pro určení, kdo je správcem, je důležitý právě účel zpracování. Pokud tedy zpracovatel určí jen nové prostředky, bude považován za správce jen za předpokladu, že by takovou změnou došlo k zahájení nového zpracování osobních údajů.<sup>95</sup>

Jasně určení, kdo je správcem, kdo je zpracovatelem, a také jasné určení jejich vzájemného vztahu je velice důležité hlavně z hlediska odpovědnosti za dodržování všech povinností stanovených Obecným nařízením.

### 3.6 Zpracovatel

Zpracovatel je v čl. 4 odst. 8 GDPR definovaný jako fyzická nebo právnická osoba, orgán veřejné moci, agentura nebo jiný subjekt, který zpracovává osobní údaje pro správce.

Jde o definici velmi širokou, a zpracovatelem tak může být s ohledem na část definice „nebo jiný subjekt“ velké množství různých subjektů, a to bez ohledu na jejich povahu. Nicméně jakýkoliv zpracovatel by měl splňovat tři základní znaky. Prvním z nich je vykonávání činnosti, při které dochází ke zpracování osobních údajů. S tím je spojený i druhý znak, kdy tato činnost musí být vykonávána pro správce, který určuje

---

<sup>92</sup> Stanovisko (WP 169) pracovní skupiny WP 29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“ ze dne 16. února 2010. In: *Uoou.cz* [online]. str. 7-23 [cit. 30. června 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/files/wp169.pdf>.

<sup>93</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 90.

<sup>94</sup> Čl. 28 odst. 10 GDPR.

<sup>95</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 90-91.

účel, prostředky a způsob zpracování osobních údajů. Třetím znakem je pak skutečnost, že zpracovatel není jednotlivým zaměstnancem správce ani vnitřním orgánem či oddělením, a tedy není v podřízeném vztahu ke správci.<sup>96</sup>

Zjednodušeně řečeno se tedy jedná o osobu odlišnou od správce, která pro něj vykonává určité zpracovatelské činnosti, to znamená, že vykonává alespoň jednu činnost v celém procesu od získání osobních údajů až do jejich likvidace, tedy např. shromažďuje osobní údaje, vede databázi s osobními údaji nebo osobní údaje likviduje. Může se tedy jednat pouze o jednu činnost, více činností nebo celý proces zpracování.<sup>97</sup>

Zpracovatel vykonává zpracovatelské činnosti na základě zmocnění, které může vyplývat ze zvláštního právního předpisu (např. podle zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, je zpracovatelem určeno Ministerstvo vnitra nebo orgán veřejné moci stanovený jiným zákonem) nebo ze zpracovatelské smlouvy uzavřené mezi správcem a zpracovatelem, jejíž podstatné náležitosti jsou vypočteny v čl. 28 odst. 3 GDPR.<sup>98</sup> Jsou jimi hlavně předmět a doba trvání zpracování, povaha a účel zpracování, typ osobních údajů a kategorie subjektů údajů, povinnosti a práva správce. Správce by měl zvolit takové zpracovatele, kteří *„poskytují dostatečné záruky zavedení vhodných technických a organizačních opatření tak, aby dané zpracování splňovalo požadavky tohoto nařízení a aby byla zajištěna ochrana práv subjektu údajů“*<sup>99</sup>. Správce obvykle využije služeb zpracovatele v případech, kdy je nedostatečně technicky vybaven, popřípadě kdy je to pro něj jinak výhodné.<sup>100</sup>

Zpracovatelem v pracovněprávní oblasti bude typicky např. externí mzdová účetárna, kterou zaměstnavatel využije pro výpočet mezd.<sup>101</sup>

---

<sup>96</sup> FIALA, O. Kapitola II. Všeobecné povinnosti podle GDPR. In: FIALA, O., GREPL, J., LICHNOVSKÝ, O. *GDPR: hmotné a procesní aspekty prakticky*. V Praze: C.H. Beck, 2019. str. 28. ISBN 978-80-7400-762-0.

<sup>97</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 155.

<sup>98</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 91-92.

<sup>99</sup> Čl. 28 odst. 1 GDPR.

<sup>100</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 92.

<sup>101</sup> ŽŮREK, J. *GDPR v personalistice*. Olomouc: ANAG, 2019. str. 28. ISBN 978-80-7554-210-6.

## **4 Ochrana osobních údajů před vznikem a při vzniku pracovního poměru**

Jak jsem již v předchozím výkladu naznačil, je třeba odlišovat zpracování osobních údajů ve fázi před vznikem pracovního poměru (od okamžiku zahájení výběrového řízení až do okamžiku, kdy si zaměstnavatel vybere konkrétního uchazeče a kdy ostatním uchazečům sdělí, že neuspěli, čímž je výběrové řízení ukončeno), to znamená osobních údajů uchazečů, kteří zasláním strukturovaných životopisů, motivačních dopisů a jiných podkladů nezbytných k prokázání předpokladů či požadavků určených zaměstnavatelem, případně i vyplněním osobního dotazníku na webových stránkách zaměstnavatele, projevíli zájem účastnit se výběrového řízení na nabízenou pracovní pozici, a také osobních údajů uchazečů, kteří ve výběrovém řízení neuspěli, a zpracování osobních údajů při samotném vzniku pracovního poměru (od okamžiku, kdy si zaměstnavatel vybere konkrétního uchazeče, až do okamžiku, kdy s ním uzavře pracovní smlouvu), tedy osobních údajů úspěšného uchazeče, kterého si zaměstnavatel vybral jako toho nejvhodnějšího na obsazovanou pracovní pozici a se kterým se rozhodl dále jednat o uzavření pracovní smlouvy. Tato druhá fáze vzniku pracovního poměru je do jisté míry odlišná zejména rozsahem zpracovávaných osobních údajů a v určitém smyslu také právními tituly pro zpracování osobních údajů.

V této kapitole se s ohledem na zcela zřejmou souvislost s následným zpracováním osobních údajů nejprve věnuji obecným otázkám týkajícím se pracovních vztahů a uzavírání pracovního poměru, popisují zásady zpracování osobních údajů, kterými se musí zaměstnavatel při zpracování osobních údajů uchazečů řídit, a právní tituly pro jejich zpracování mající vztah k tématu této práce. V následujících podkapitolách podrobně rozebírám zpracování osobních údajů uchazečů ve fázi před vznikem pracovního poměru a poté zpracování osobních údajů uchazeče při samotném vzniku pracovního poměru. Pozornost věnuji především rozsahu osobních údajů, které může zaměstnavatel v obou těchto fázích vzniku pracovního poměru zpracovávat, uplatnění zmíněných zásad zpracování osobních údajů, právních titulů pro jejich zpracování a vzájemným právům a povinnostem zaměstnavatele a uchazečů, přičemž blíže vysvětluji informační povinnost, která představuje první a nejdůležitější povinnost, kterou musí zaměstnavatel vůči uchazečům splnit.



#### 4.1 Obecně o pracovněprávních vztazích

Na otázku, co se vlastně rozumí pracovněprávními vztahy, dává odpověď ustanovení § 1 písm. a) a b) ZP, které za ně považuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a také právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. V prvním případě se jedná o tzv. individuální pracovněprávní vztahy, ve druhém pak o kolektivní pracovněprávní vztahy.<sup>102</sup>

Zákoník práce upravuje „též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)“<sup>103</sup>, tedy právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Názory na to, zda jde o vztahy pracovněprávní, či nikoliv, jsou odlišné, nicméně převládá názor, že tyto vztahy lze považovat za pracovněprávní vztahy odvozené, mezi které můžeme zařadit (mimo předsmulovní pracovněprávní vztahy) i právní vztahy na úseku zaměstnanosti, odpovědnostní pracovněprávní vztahy a kontrolní pracovněprávní vztahy.<sup>104</sup>

Individuální pracovněprávní vztahy lze dělit na již zmíněné odvozené pracovněprávní vztahy a na základní pracovněprávní vztahy, kterými jsou podle § 3 ZP pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V širším smyslu lze pak pod základní pracovněprávní vztahy podřadit např. služební poměry příslušníků ozbrojených sil nebo služební vztahy státních úředníků.<sup>105</sup>

Pracovní poměr je tedy základním pracovněprávním vztahem, který se podle § 33 odst. 1 a 3 ZP zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo v případech stanovených zvláštním právním předpisem (takovým právním předpisem je např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků a o změně některých zákonů).

Objektem pracovního poměru je výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, kterou zákoník práce definuje jako práci, „*kteřá je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem*

---

<sup>102</sup> PICHRT, J. Hlava V. Pracovněprávní vztahy. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. str. 56. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>103</sup> Ustanovení § 1 písm. d) ZP.

<sup>104</sup> GREGOROVÁ, Z. Kapitola 5 Pracovněprávní vztahy. In: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. str. 107-109. ISBN 978-80-210-8021-8.

<sup>105</sup> PICHRT, J. Hlava V. Pracovněprávní vztahy. In: BĚLINA, PICHRT a kol. 2017 op. cit., str. 59.

*zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*<sup>106</sup>. Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec (vždy fyzická osoba) a zaměstnavatel (fyzická osoba nebo právnická osoba), obsahem pracovního poměru jsou pak jejich vzájemná práva a povinnosti, přičemž základní povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, které pak odpovídá základní povinnost zaměstnance, tedy konat osobně pro zaměstnavatele práci podle jeho pokynů.<sup>107</sup>

Pracovní poměr lze tedy charakterizovat hlavně jako vztah smluvní, protože ke vzniku pracovního poměru je vždy třeba souhlasu obou stran, a to jak v případě pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, tak v případě pracovního poměru založeného jmenováním, a dále jako vztah závazkový, kdy obsahem pracovního poměru je závazek, z něhož má podle § 1721 OZ věřitel (zaměstnavatel) vůči dlužníku (zaměstnanci) právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.<sup>108</sup>

Pro účely této kapitoly je důležitým ustanovením § 30 odst. 1 ZP, podle něhož *„výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup*<sup>109</sup>. Zvláštním předpisem, který stanovuje některé další předpoklady pro výkon pracovního poměru, je např. zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, který v ustanovení § 2 odst. 1 určuje jako předpoklad pro výkon funkcí uvedených v tomto zákoně např. skutečnost, že občan nebyl v období od 25. 2. 1948 do 17. 11. 1989 příslušníkem Sboru národní bezpečnosti zařazeným ve složce Státní bezpečnosti.

Jak plyne z výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, samotný způsob a proces výběru uchazečů zákoník práce neupravuje, a je tak na úvaze zaměstnavatele, jaký postup při výběru uchazečů zvolí. Stejně tak si zaměstnavatel může určit požadavky na vzdělání, praxi v daném oboru, případně i další požadavky týkající se např. úrovně cizího jazyka či existence řidičského oprávnění. Stejně jako je tedy

---

<sup>106</sup> Ustanovení § 2 odst. 1 ZP.

<sup>107</sup> PICHRT, J. Hlava IX. Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů. In: BĚLINA, PICHRT a kol. 2017 op. cit., str. 144-147.

<sup>108</sup> GALVAS, M. Kapitola 12 Pracovní poměr. In: GALVAS a kol. 2015 op. cit., str. 259-262.

<sup>109</sup> Ustanovení § 30 odst. 1 ZP.

způsob a proces výběru uchazeče za účelem obsazení určité pracovní pozice plně na volbě zaměstnavatele, může si samozřejmě i uchazeč v souladu s čl. 26 LZPS zvolit, s kterým zaměstnavatelem chce uzavřít pracovní poměr.<sup>110</sup>

Ohledně další právní úpravy týkající se postupu před vznikem pracovního poměru zmiňuje § 31 ZP povinnost zaměstnavatele seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Ustanovení § 32 ZP pak stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila lékařské prohlídce v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Na tomto místě je samozřejmě nutné připomenout i § 30 odst. 2 ZP, v němž je vymezen okruh údajů, které smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče, a který je mimo jiné předmětem dalšího výkladu v této práci.

Zaměstnavatel však musí ve fázi před vznikem pracovního poměru nejen dbát na ochranu osobních údajů, ale i zajistit rovné zacházení a vyvarovat se diskriminace jednotlivých uchazečů, tedy dbát na dodržení jedné ze základních zásad pracovního práva, mezi něž § 1a ZP dále řadí zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance a řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.<sup>111</sup>

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, jehož východiskem je čl. 1 LZPS, podle něhož jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, a také čl. 3 LZPS, který zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení, je jakožto základní lidské právo nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Zásada rovného zacházení byla obsažena už ve Směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí

---

<sup>110</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 319.

<sup>111</sup> Tamtéž, str. 333.

a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a dále pak ve dvou směrnících, a to ve Směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, a ve Směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, které byly do českého právního řádu transponovány zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, na který odkazují i ustanovení § 16 ZP a § 17 ZP, která blíže rozvádí zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace obsaženou v § 1a odst. 1 písm. e) ZP.<sup>112</sup> Tento zákon představuje komplexní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, na druhou stranu však obsahuje méně antidiskriminačních důvodů, než obsahoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který uváděl např. i politické či jiné smýšlení.<sup>113</sup>

Samotné Obecné nařízení zmiňuje pojem diskriminace především v recitálu 71, podle něhož by měl správce předcházet diskriminačním účinkům vůči fyzickým osobám na základě rasy nebo etnického původu, politických názorů, náboženského vyznání nebo přesvědčení, členství v odborech, genetických údajů nebo zdravotního stavu či sexuální orientace nebo zamezit zpracování, které by vedlo k opatřením, které mají takové účinky.

## 4.2 Zásady zpracování osobních údajů

Zásady zpracování osobních údajů lze charakterizovat jako základní pravidla, na nichž je celé Obecné nařízení vystavěno a jimiž jsou všichni správci při zpracování osobních údajů vázáni, a musí se tedy jimi řídit.

Jedná se tedy o nejvýznamnější povinnosti, které zaměstnavatel při zpracování osobních údajů uchazečů musí dodržovat. Zároveň představují obecné interpretační vodítko, všechna ustanovení Obecného nařízení musí být tedy vykládána tak, aby s těmito zásadami byla v souladu.<sup>114</sup> V případě jejich porušení hrozí zaměstnavateli uložení správní pokuty podle čl. 83 odst. 5 písm. a) GDPR.

Vůbec poprvé se zásady a mechanismy ochrany osobních údajů objevily ve Směrnici o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů, která vstoupila

---

<sup>112</sup> VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. str. 22-23. ISBN 978-80-7408-158-3.

<sup>113</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. str. 178. ISBN 978-80-7380-277-6.

<sup>114</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 107.

v platnost dne 23. září 1980.<sup>115</sup> V tomto právně nezávazném dokumentu, který byl přijat jako doporučení Rady OECD<sup>116</sup> na podporu tří principů závazných pro členské státy OECD (pluralistická demokracie, respektování lidských práv a otevřená tržní hospodářství), lze nalézt nejen definici pojmů jako je osobní údaj nebo správce údajů, ale právě i základní zásady ochrany osobních údajů.<sup>117</sup> S určitými odlišnostmi tyto zásady pak převzala i Úmluva č. 108, Směrnice 95/46/ES a nakonec i Obecné nařízení.<sup>118</sup>

Zásady zpracování osobních údajů jsou vypočteny v čl. 5 GDPR. Jsou jimi zásada zákonnosti, zásada korektnosti a transparentnosti, zásada účelového omezení, zásada minimalizace údajů, zásada přesnosti, zásada omezení uložení, zásada integrity a důvěrnosti a zásada odpovědnosti.

#### 4.2.1 Zásada zákonnosti, korektnosti a transparentnosti

V čl. 5 odst. 1 písm. a) GDPR je obsažena zřejmě nejdůležitější zásada zpracování osobních údajů, a to zásada zákonnosti, podle níž lze zpracovávat osobní údaje jen na základě alespoň jednoho z právních titulů pro zpracování osobních údajů uvedených v čl. 6 odst. 1 GDPR.<sup>119</sup> Pokud jde o zpracování zvláštních kategorií osobních údajů, jsou právní tituly upraveny v čl. 9 odst. 2 GDPR, respektive jsou zde uvedeny případy, při jejichž naplnění dojde ke zrušení zákazu zpracování zvláštních kategorií osobních údajů. Pokud by správce zpracovával osobní údaje bez právního titulu pro zpracování osobních údajů, šlo by o porušení zásady zákonnosti, a zpracování by tedy bylo nezákonné.<sup>120</sup> Zásada zákonnosti také stanovuje, že zpracování osobních údajů nesmí být protiprávní, tedy že musí být v souladu nejen s Obecným nařízením, ale i s jinými právními předpisy v rámci právního řádu (např. i s občanským zákoníkem).<sup>121</sup>

Smyslem zásady transparentnosti je, aby *„všechny informace a všechna sdělení týkající se zpracování těchto osobních údajů byly snadno přístupné a srozumitelné a podávané za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků“*<sup>122</sup>.

---

<sup>115</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 57.

<sup>116</sup> Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

<sup>117</sup> Přehled: Směrnice OECD o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů. In: *Oecd.org* [online]. OECD, 2003. [cit. 15. května 2020]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/15589535.pdf>.

<sup>118</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 107.

<sup>119</sup> Čl. 6 odst. 1 GDPR.

<sup>120</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 60-61.

<sup>121</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 108.

<sup>122</sup> Recitál 39 GDPR.

Zásadu korektnosti pak lze charakterizovat jako povinnost správce zohledňovat zájmy a rozumná očekávání dotčených osob, tedy jako povinnost ohleduplnosti.<sup>123</sup>

Lze shrnout, že všechny tři zásady budou dodrženy, pokud bude zaměstnavateli ke stanovenému účelu zpracování svědčit jeden z právních titulů pro zpracování osobních údajů, bude vůči uchazeči „otevřený a upřímný“, uchazeč bude mít jasné informace o tom, jakým způsobem jsou jeho osobní údaje zpracovávány, přičemž by mělo jít o způsob, který uchazeč při poskytování osobních údajů mohl rozumně předpokládat, a dále že uchazeč nebude „klamán nebo uváděn v omyl“.<sup>124</sup>

#### 4.2.2 Zásada účelového omezení

Jedna z klíčových zásad zpracování osobních údajů ukládá správci povinnost nejpozději v okamžiku shromažďování osobních údajů určit účel (účely) zpracování a následně zpracovávat osobní údaje pouze za tímto účelem.<sup>125</sup> Od stanovení účelu zpracování se tedy bude odvíjet celý další proces zpracování, právní titul, povinnosti a kategorie zpracovávaných osobních údajů.

Účel zpracování by měl podle Obecného nařízení splňovat tři požadavky. Prvním požadavkem je, aby byl účel legitimní. Účel musí být nejen v souladu s Obecným nařízením, ale i s dalšími právními předpisy v rámci právního řádu. V případě, že s nimi bude v rozporu, půjde o zpracování nezákonné. Druhým požadavkem je pak jeho určitost v tom smyslu, že z něj musí být patrné, jaká zpracování na základě něj budou probíhat. Neurčitý účel bude takový, ze kterého nebude mít subjekt údajů vůbec možnost poznat, s jakými důsledky, v jakém rozsahu a jakým způsobem budou jeho osobní údaje zpracovávány. Nakonec je to požadavek výslovného vyjádření, k jehož naplnění dochází v případě, že je účel znám subjektu údajů, jinými slovy, že je pro něj zřejmé, za jakým účelem bude docházet ke zpracování jeho osobních údajů.<sup>126</sup>

Ustanovení čl. 6 odst. 4 GDPR pak řeší situace, kdy dochází následně nebo současně ke zpracování osobních údajů pro jiný účel než ten, pro který byly shromážděny. Jedná se tedy o určité výjimky ze zásady účelového omezení. Osobní údaje je tak možné zpracovávat pro jiný účel, než pro který byly shromážděny, a to

---

<sup>123</sup> DOBROVOLNÁ, E. Kapitola 2 Objasnění systému právních předpisů z oblasti ochrany osobních údajů v kontextu EU a definice klíčových pojmů z oblasti GDPR. In: NAVRÁTIL a kol. 2018 op. cit., str. 40.

<sup>124</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 109.

<sup>125</sup> Čl. 5 odst. 1 písm. b) GDPR.

<sup>126</sup> FIALA, O. Kapitola I. Obecný úvod do GDPR. In: FIALA, GREPL, LICHNOVSKÝ 2019 op. cit., str. 7-8.

např. se souhlasem subjektu údajů, dále pokud je tento jiný účel slučitelný s účelem, pro který byly osobní údaje shromážděny, nebo na základě § 6 ZZOÚ. Před zahájením zpracování osobních údajů pro jiný účel musí správce splnit svou informační povinnost<sup>127</sup>, tedy informovat subjekt údajů o zpracování jeho osobních údajů.<sup>128</sup>

Podle této zásady tedy musí zaměstnavatel nejpozději v okamžiku shromáždění osobních údajů uchazečů určit účel zpracování, tedy určit, za jakým účelem budou osobní údaje uchazečů zpracovávány. Při výběru uchazečů je účelem zpracování osobních údajů uzavření pracovní smlouvy s nejvhodnějším uchazečem na obsazovanou pracovní pozici.

#### 4.2.3 Zásada minimalizace údajů

Se zásadou účelového omezení úzce souvisí i zásada minimalizace údajů, podle které musí být osobní údaje „*přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány*“<sup>129</sup>.

Typickým projevem zásady minimalizace údajů je § 30 odst. 2 ZP, podle něhož smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, a § 316 odst. 4 ZP, který obsahuje demonstrativní výčet informací, které nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance, protože bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.<sup>130</sup>

Dodržení této zásady tedy znamená, že zaměstnavatel nebude o uchazeči zpracovávat více osobních údajů, než je nutné ve vztahu ke stanovenému účelu zpracování. Ve fázi před vznikem pracovní poměru by v rozporu s touto zásadou bylo zpracování např. rodného čísla uchazeče, což je v této fázi údaj zcela nadbytečný.

---

<sup>127</sup> O informační povinnosti pojednávám blíže v podkapitole 4.4.1.

<sup>128</sup> PATTYNOVÁ, J. Kapitola II Zásady: Článek 6. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 106-107.

<sup>129</sup> Čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR.

<sup>130</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 45-46.

#### 4.2.4 Zásada přesnosti

Obecné nařízení ukládá správci povinnost zpracovávat osobní údaje přesné a podle potřeby aktualizované. V případě, že jsou osobní údaje ve vztahu k účelu zpracování nepřesné, má správce povinnost je zlikvidovat nebo zajistit jejich opravu.<sup>131</sup>

Problematikou přesnosti a aktualizace zpracovávaných osobních údajů se v rámci předchozí právní úpravy v zákoně o ochraně osobních údajů zabýval ÚOOÚ, podle jehož vyjádření je třeba zpracováním nepřesných osobních údajů chápat zpracování takových osobních údajů, které jsou nesprávné z hlediska formálního (např. v důsledku gramatické chyby), ale i zpracování formálně správných osobních údajů v souvislosti s nesprávnou informací. Neznamená to však, že zpracovávané osobní údaje musí být pravdivé, správce nebude odpovídat za jejich nepřesnost v případě, že sám subjekt údajů poskytne nepřesné osobní údaje.<sup>132</sup>

Pod pojem „nepřesné údaje“ pak lze zařadit i údaje nekompletní. Jedná se o případy, kdy zákon správci ukládá zpracovávat určitou skupinu údajů, které teprve v jejich souhrnu mají vytvářet představu potřebnou pro další rozhodnutí či postup. Pokud jeden údaj z této skupiny bude chybět, půjde o údaje nekompletní, a tedy nepřesné. Míru přesnosti a požadavek aktualizace je třeba vždy vykládat vzhledem k účelu, pro který jsou osobní údaje zpracovávány. Postačuje-li pro určitý účel zpracování přibližného údaje, bude naplněna zásada přesnosti; v případě, že bude nutné zpracovávat historické údaje, správce nebude mít povinnost takové údaje aktualizovat.<sup>133</sup>

Obecné nařízení neukládá správci povinnost, aby sám vyhledával nepřesné údaje či po subjektu údajů neustále požadoval jejich aktualizaci, stejně tak neukládá subjektu údajů povinnost ohlašovat změnu svých osobních údajů.<sup>134</sup> Povinnost ohlašovat změnu svých osobních údajů však může zaměstnavatel stanovit např. v rámci plnění informační povinností vůči uchazečům, kteří projeví zájem účastnit se výběrového řízení na nabízenou pracovní pozici.

---

<sup>131</sup> Čl. 5 odst. 1 písm. d) GDPR.

<sup>132</sup> Z rozhodovací činnosti Úřadu: K problematice aktualizace zpracovávaných osobních údajů. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 26. března 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-problematice-aktualizace-zpracovavanych-osobnich-udaju/d-1595/p1=0>.

<sup>133</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 204.

<sup>134</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 47.



#### 4.2.5 Zásada omezení uložení

V zásadě omezení uložení je vyjádřena povinnost správce uchovávat osobní údaje „*ve formě umožňující identifikaci subjektu údajů po dobu ne delší, než je nezbytné pro účely, pro které jsou zpracovávány*“<sup>135</sup>. V zájmu toho by měl správce stanovit lhůty pro výmaz nebo pravidelný přezkum.<sup>136</sup> Osobní údaje by tedy měly být uchovávány pouze na dobu nezbytně nutnou k dosažení daného účelu zpracování.

Lhůta pro výmaz může být určena buď jako konkrétní období (např. 3 roky od získání osobních údajů), anebo může být stanovena relativně, ve vztahu k určité události nebo s odkazem na jiné okolnosti (např. trvání smluvního vztahu).<sup>137</sup> V případě, že jsou osobní údaje zpracovávány pro splnění právní povinnosti, budou lhůty obvykle stanoveny právním předpisem, který takovou povinnost správci ukládá (např. uschovávání mzdových listů nebo evidenčních listů důchodového pojištění podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení).<sup>138</sup>

#### 4.2.6 Zásada integrity a důvěrnosti

Zásada integrity a důvěrnosti stanovuje povinnost správce zpracovávat osobní údaje způsobem, který zajistí jejich náležité zabezpečení, včetně ochrany před neoprávněným nebo protiprávním zpracováním a také před náhodnou ztrátou, zničením nebo poškozením.<sup>139</sup>

Zjednodušeně řečeno se jedná o požadavek dostatečného zabezpečení osobních údajů, což je vzhledem ke skutečnosti, že jsou dnes osobní údaje zpracovávány v elektronické podobě prostřednictvím nejrůznějších databází, a také vzhledem k vysoké úrovni stavu vývoje výpočetní techniky a rizikům, která přináší, požadavek velice důležitý.

Blíže je pak tato zásada rozvedena v čl. 32 GDPR, ve kterém je obsažen demonstrativní výčet technických a organizačních opatření, která by měl správce provést „*s přihlédnutím ke stavu techniky, nákladům na provedení, povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování i k různě pravděpodobným a různě závažným rizikům*

---

<sup>135</sup> Čl. 5 odst. 1 písm. e) GDPR.

<sup>136</sup> Recitál 39 GDPR.

<sup>137</sup> PATTYNOVÁ, J. Kapitola II Zásady: Článek 5. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 74.

<sup>138</sup> Z rozhodovací činnosti Úřadu: Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 15. listopadu 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu/d-1585>.

<sup>139</sup> Čl. 5 odst. 1 písm. f) GDPR.

*pro práva a svobody fyzických osob*<sup>140</sup>. Správce nemá povinnost tato opatření přijmout, nicméně v případě, že správce dojde k závěru, že jejich použití není s ohledem na konkrétní okolnosti potřebné či vhodné, musí být schopen opomenutí těchto opatření řádně odůvodnit.<sup>141</sup>

Ve většině případů si nelze představit splnění povinnosti zajistit náležité zabezpečení osobních údajů při jejich zpracování bez pořizování záznamů o operacích s osobními údaji neboli tzv. logování. Ačkoliv Směrnice 95/46/ES ukládala povinnost, aby členské státy stanovily, že se „v automatizovaných systémech zpracování vedou logy alespoň o těchto operacích zpracování: shromáždění, pozměnění, nahlédnutí a sdělení, včetně předání, zkombinování a výmazu“<sup>142</sup>, samotné Obecné nařízení se o povinnosti vést logy nezmiňuje. Zajímavostí je, že ve stejném roce, kdy bylo přijato Obecné nařízení, byla přijata i Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/680 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, o volném pohybu těchto údajů a o zrušení rámcového rozhodnutí Rady 2008/977/SVV, ve které je vedení logů v čl. 25 upraveno jako povinnost, přičemž tato povinnost byla promítnuta do zákona o zpracování osobních údajů, konkrétně do jeho hlavy III. nazvané Ochrana osobních údajů při jejich zpracování za účelem předcházení, vyhledávání nebo odhalování trestné činnosti, stíhání trestných činů, výkon trestu a ochranných opatření, zajišťování bezpečnosti České republiky nebo zajišťování veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti.

#### **4.2.7 Zásada odpovědnosti**

Výčet zásad zpracování osobních údajů je zakončen zásadou, která ukládá správci povinnost zajistit soulad se všemi výše uvedenými zásadami zpracování osobních údajů a zároveň povinnost být schopen tento soulad doložit.<sup>143</sup>

Tuto zásadu lze tedy rozdělit na dvě části, kdy první část představuje odpovědnost za dodržení všech povinností, které pro správce ze zásad zpracování osobních údajů vyplývají, druhá část pak stanovuje povinnost toto dodržení doložit. Od správce se tak vyžaduje aktivní přístup při zpracování osobních údajů, správce musí

---

<sup>140</sup> Čl. 32 odst. 1 GDPR.

<sup>141</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 316.

<sup>142</sup> Čl. 25 Směrnice 95/46/ES.

<sup>143</sup> Čl. 5 odst. 2 GDPR.

mít vše řádně zdokumentováno tak, aby mohl prokázat, že operace nebo soubory operací s osobními údaji probíhají v souladu s Obecným nařízením.<sup>144</sup>

V zájmu zajištění cíle zásady odpovědnosti, tedy dosažení efektivního způsobu provádění všech zásad zpracování osobních údajů, upravuje Obecné nařízení několik konkrétních institutů.<sup>145</sup> Jedná se mimo jiné o záznamy o činnostech zpracování, určení pověřence pro ochranu osobních údajů či kodexy a osvědčení.<sup>146</sup> Jak ale zmiňuje ÚOOÚ, „*dokládání souladu je komplexní činnost, zahrnující dílčí činnosti, mezi které lze zařadit nejen shora uvedené kodexy, osvědčení a záznamy o činnostech zpracování, ale například i zveřejňování informací, které obecné nařízení ukládá správci zveřejňovat, vyhotovením vnitřních předpisů až po řádnou spolupráci s příslušným dozorovým úřadem*“<sup>147</sup>.

Nelze zapomínat ani na to, že zásady zpracování osobních údajů jsou blíže rozvedeny i v dalších ustanoveních Obecného nařízení, a správce je tak povinen doložit soulad nejen se zásadami uvedenými v čl. 5. odst. 1 GDPR, jak by vyplývalo z doslovného výkladu, ale i s jinými ustanoveními, která tyto zásady blíže upravují.<sup>148</sup>

Ačkoliv je odpovědnost správce zařazena až do druhého odstavce, tedy odděleně od výčtu zásad zpracování osobních údajů v prvním odstavci čl. 5 GDPR, a podle toho by ji tedy bylo možné považovat jen za jakousi dodatečnou povinnost, jedná se o zcela samostatnou zásadu, kterou lze postavit naroveň ostatním zásadám zpracování osobních údajů.<sup>149</sup>

### 4.3 Právní tituly pro zpracování osobních údajů

Právním titulem pro zpracování osobních údajů rozumíme oprávnění správce osobní údaje zpracovávat. Jde tedy o základní předpoklad jeho zákonnosti. V případě, že by správce od počátku zpracování nedisponoval žádným právním titulem, šlo by o zpracování nezákonné, a musel by tak zpracovávané osobní údaje vrátit či zlikvidovat, a to bez ohledu na to, zda dodržel všechny ostatní povinnosti. Stejnou povinnost bude mít správce i v případě, že právní titul, na jehož základě osobní údaje zpracovává,

---

<sup>144</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 121.

<sup>145</sup> Tamtéž, str. 269.

<sup>146</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Nové přístupy a povinnosti. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 18. května 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka-k-ochrane-udaju/ds-4744/p1=4744>.

<sup>147</sup> Tamtéž.

<sup>148</sup> PATTYNOVÁ, J. Kapitola II Zásady: Článek 5. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 79.

<sup>149</sup> Tamtéž, str. 79-80.

v průběhu zpracování odpadne, přičemž účelu, pro který osobní údaje chce nově zpracovávat, nesvědčí jiný právní titul.<sup>150</sup>

*„Zpracování se vždy děje za určitým účelem a právní důvod musí daný účel pokrývat.“*<sup>151</sup> Správce musí tedy nejprve stanovit účel zpracování osobních údajů a na jeho základě pak určit právní titul pro takové zpracování. Správce může zpracovávat osobní údaje i pro více účelů, nicméně vždy platí, že každý z těchto účelů musí být kryt právním titulem. Účel zpracování a právní titul pro zpracování osobních údajů jsou tedy dva pojmy, které jsou velice úzce spjaty.

Obecné nařízení upravuje šest právních titulů pro zpracování osobních údajů, a to konkrétně:

- souhlas subjektu údajů se zpracováním osobních údajů;
- plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, včetně opatření přijatých před uzavřením smlouvy, je-li smlouva uzavírána na žádost subjektu údajů;
- plnění právní povinnosti uložené zákonem nebo na základě zákona;
- životně důležité zájmy subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby;
- plnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je pověřen správce;
- oprávněné zájmy správce nebo třetí osoby, kdy tyto zájmy převýší nad právem nebo zájmem subjektu údajů na právo na soukromí a na ochranu osobních údajů.<sup>152</sup>

Všechny právní tituly, jak už plyne ze samotné konstrukce čl. 6 odst. 1 GDPR, jsou si postaveny naroveň. Stejně tak tomu bylo i v předchozí právní úpravě, přestože z doslovného výkladu (trochu nešťastně formulovaného) ustanovení § 5 odst. 2 ZOOÚ vyplývalo nadřazené postavení souhlasu subjektu údajů.<sup>153</sup>

Ačkoliv jsou si tedy všechny právní tituly pro zpracování osobních údajů rovnocenné, správce by neměl osobní údaje zpracovávat na základě souhlasu subjektu údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR v případech, kdy je dán jiný právní titul pro jejich zpracování, a to ze dvou důvodů. Jak uvádí samotné Obecné nařízení, v zájmu

---

<sup>150</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Zásady a právní důvody zpracování. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 1. března 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/4-zasady-a-pravni-d-vody-zpracovani/d-27271>.

<sup>151</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 67.

<sup>152</sup> Čl. 6 odst. 1 písm. a) až f) GDPR.

<sup>153</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 68.

toho, aby byl souhlas skutečně svobodný, „by vyjádření souhlasu nemělo představovat platný právní důvod pro zpracování osobních údajů ve zvláštním případě, kdy mezi subjektem údajů a správcem existuje jasná nerovnováha, zejména pokud je správce orgánem veřejné moci, a je tedy nepravděpodobné, že za všech okolností této konkrétní situace byl souhlas udělen svobodně“<sup>154</sup>. Prvním důvodem je tedy vysoká pravděpodobnost toho, že správce nebude schopen zajistit možnost svobodného souhlasu. Druhým důvodem je skutečnost, že zpracováním osobních údajů na základě souhlasu subjektu údajů by se správce mohl vyhnout některým omezením a povinnostem, které se vážou k jiným právním titulům. Příkladem může být zpracování osobních údajů na základě oprávněných zájmů správce (čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR), kdy správce musí provést tzv. posouzení oprávněného zájmu, v němž uskuteční balanční test, ve kterém zváží, jestli jeho oprávněný zájem převáží nad právy a svobodami subjektu údajů. Pokud by za takové situace zpracovával osobní údaje na základě souhlasu subjektu údajů, této povinnosti by se vyhnul, stejně jako třeba povinnosti vypořádat se s případně vznesenou námitkou subjektu údajů proti zpracování jeho osobních údajů podle čl. 21 GDPR. Pokud by správce zpracovával osobní údaje na základě souhlasu subjektu údajů v případech, kdy je dán jiný právní titul pro jejich zpracování, uváděl by subjekt údajů v omyl ohledně právního titulu pro zpracování osobních údajů.<sup>155</sup>

Vzhledem k přísným požadavkům, které jsou Obecným nařízením stanoveny pro souhlas subjektu údajů, lze na druhou stranu považovat ostatní právní tituly pro zpracování osobních údajů za „jednodušší variantu“ z pohledu správce, a to nehledě na skutečnost, že subjekt údajů může takto udělený souhlas kdykoliv odvolat.

V čl. 9 odst. 2 GDPR jsou pak upraveny právní tituly pro zpracování zvláštních kategorií osobních údajů. Ve většině případů se jedná o právní tituly vyjádřené v čl. 6 odst. 1 GDPR, které jsou v určitém směru zpřísněny. Jako příklad lze uvést čl. 9 odst. 2 písm. a) GDPR, který kromě obecných náležitostí souhlasu vyžaduje i výslovnost takového souhlasu a možnost členského státu vyloučit souhlas pro některé osobní údaje.

Ať už bude správce zpracovávat osobní údaje na základě kteréhokoliv z výše uvedených právních titulů, musí vždy dbát mimo jiné i na dodržení zásady

---

<sup>154</sup> Recitál 43 GDPR.

<sup>155</sup> PATTYNOVÁ, J. Kapitola II Zásady: Článek 6. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 84.

minimalizace údajů, a nezpracovávat tak více osobních údajů, než je nutné ve vztahu ke stanovenému účelu zpracování.

Vzhledem k tématu této diplomové práce zaměřenému na ochranu osobních údajů před vznikem pracovního poměru a při jeho vzniku se dále zabývám jen prvními třemi uvedenými právními tituly pro zpracování osobních údajů, tedy právními tituly podle čl. 6 odst. 1 písm. a) až c) GDPR.

#### 4.3.1 Souhlas

Jedním z právních titulů pro zpracování osobních údajů, na jehož základě může správce osobní údaje zpracovávat, je souhlas subjektu údajů pro jeden nebo více konkrétních účelů.<sup>156</sup>

Souhlas se liší od ostatních právních titulů jednak tím, že se u něj předpokládá aktivní jednání subjektu údajů, a jednak skutečností, že zatímco je u ostatních právních titulů zahrnutý zřejmý účel zpracování, pro souhlas je charakteristický, jak už vyplývá z části „pro jeden nebo více konkrétních účelů“, široký výběr různých účelů, pro něž může být udělen.<sup>157</sup> Jak již ale bylo řečeno výše, souhlas má rovnocenné postavení s ostatními právními tituly, a není tedy žádnému z nich nadřazen.

Souhlas jakožto právní jednání musí splňovat obecné náležitosti právního jednání stanovené občanským zákoníkem, které pak Obecné nařízení určitým způsobem doplňuje a upřesňuje. Obecné nařízení definuje souhlas jako „*jakýkoliv svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný projev vůle, kterým subjekt údajů dává prohlášením či jiným zjevným potvrzením své svolení ke zpracování svých osobních údajů*“<sup>158</sup>. Z této definice vyplývají tedy čtyři základní složky souhlasu, které musí být dodrženy, aby byl souhlas platný. Jsou jimi svoboda, konkrétnost, informovanost a jednoznačnost.

Na tuto definici poté navazuje čl. 7 GDPR, ve kterém jsou upraveny bližší podmínky vyjádření souhlasu. Jedná se o povinnost správce doložit souhlas subjektu údajů se zpracováním osobních údajů, o formální náležitosti pro případy, kdy je souhlas subjektu údajů vyjádřen písemným prohlášením, které se dotýká i jiných skutečností (především tedy o požadavek odlišitelnosti souhlasu od těchto skutečností či srozumitelnost žádosti o vyjádření souhlasu za použití jasných a jednoduchých

---

<sup>156</sup> Čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR.

<sup>157</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 68-69.

<sup>158</sup> Čl. 4 odst. 11 GDPR.

jazykových prostředků), a dále pak o právu subjektu údajů svůj souhlas kdykoliv odvolat, přičemž musí být o tomto právu před udělením souhlasu informován.

V rámci vztahu zaměstnavatel – uchazeč bude souhlas jakožto právní titul pro zpracování osobních údajů připadat v úvahu zejména za situace, kdy zaměstnavatel či neúspěšný uchazeč projeví zájem o další zpracovávání osobních údajů za účelem kontaktování pro případ, že se v budoucnu naskytne jiná vhodná pracovní pozice.

#### 4.3.2 Smlouva

V souladu se zásadou zákonnosti je i takové zpracování osobních údajů, které je *„nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů“*<sup>159</sup>.

Tento právní titul tedy zahrnuje dva případy. Prvním z nich je zpracování osobních údajů správcem pro splnění již existující smlouvy, jejíž stranou je subjekt údajů. Jedná se např. o zpracování osobních údajů zaměstnance, které je nezbytné pro poskytování benefitů spočívajících v příspěvcích na nadstandardní zdravotní péči, na kulturní a sportovní akce, na studium jazyků apod., k němuž se zaměstnavatel zavázal v pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem, popřípadě v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise.<sup>160</sup> Objevuje se však i názor, že za situace, kdy je poskytování benefitů pro zaměstnance stanoveno kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem, bude právním titulem pro zpracování osobních údajů plnění právní povinnosti podle čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR.<sup>161</sup> Druhým případem je pak zpracování osobních údajů správcem pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy, tedy v rámci jednání směřujícího k uzavření smlouvy za předpokladu, že se takové kroky činí na žádost subjektu údajů, nikoliv tedy z podnětu správce. Tak tomu bude např. v případě zaměstnavatelem prováděného zpracování osobních údajů uchazeče v rámci výběrového řízení, který projevil zájem o pracovní pozici tím, že na oznámení o vyhlášení výběrového řízení reagoval zasláním životopisu, případně i vyplněním přihlášky do výběrového řízení, a zasláním potřebných dokumentů k prokázání předpokladů či požadavků určených zaměstnavatelem.

---

<sup>159</sup> Čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR.

<sup>160</sup> Často kladené otázky podle oblastí zpracování údajů: Zaměstnavatelé. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 31. května 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zamestnavatele/ds-5057/archiv=0&p1=1881>.

<sup>161</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 40.

U tohoto právního titulu je třeba zvláště vyzdvihnout onu „nezbytnost“, kdy bude klíčové určení podstaty a základního cíle uzavírané smlouvy, na jejichž základě se pak posuzuje, zda je zpracování skutečně nezbytné pro splnění takové smlouvy.<sup>162</sup>

### 4.3.3 Právní povinnost

Zpracování osobních údajů je zákonné i tehdy, pokud je nezbytné ke splnění právní povinnosti vztahující se na správce.<sup>163</sup>

Základ pro takové zpracování, tedy ustanovení právního předpisu, v němž je povinnost obsažena, musí být podle čl. 6 odst. 3 GDPR stanoven právem Evropské unie nebo právem členského státu, čímž jsou tedy vyloučeny právní předpisy třetích zemí.<sup>164</sup>

Jak uvádí Obecné nařízení, tak odkazy „na právní základ či legislativní opatření neznamenaají nutně legislativní akt přijatý parlamentem, aniž jsou dotčeny požadavky vyplývající z ústavního řádu dotčeného členského státu“<sup>165</sup>. V důsledku toho, že podle čl. 4 odst. 1 LZPS mohou být povinnosti ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích, půjde v České republice o povinnosti vyplývající ze zákona nebo práva Evropské unie. Podle výkladu pracovní skupiny WP 29 to však nebrání tomu, aby jednotlivé povinnosti byly konkretizovány i na jiné než zákonné úrovni, tedy např. v podzákoných předpisech nebo rozhodnutích orgánů veřejné moci. V každém případě se však musí jednat skutečně o povinnost, nikoliv tedy jakési oprávnění správce, ten nesmí mít na výběr, zda uloženou povinnost splní, či nikoliv.<sup>166</sup>

Obecné nařízení v čl. 6 odst. 3 dále uvádí, že z právního základu musí vyplývat účel zpracování, dále pak může obsahovat typ osobních údajů, které mají být zpracovány, dotčené subjekty údajů, subjekty, kterým lze osobní údaje poskytnout, dobu uložení, jednotlivé operace a postupy zpracování, případně i další opatření v zájmu zákonného a spravedlivého zpracování.

Na tento článek navazuje § 5 ZZOU, který stanovuje oprávnění správce zpracovávat osobní údaje, pokud je to nezbytné ke splnění povinnosti uložené právním předpisem nebo pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu

---

<sup>162</sup> Stanovisko (WP 217) pracovní skupiny WP 29 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice 95/46/ES ze dne 9. dubna 2014. In: *Ec.europa.eu* [online]. str. 17 [cit. 20. května 2020]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_cs.pdf).

<sup>163</sup> Čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR.

<sup>164</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 130-131.

<sup>165</sup> Recitál 41 GDPR.

<sup>166</sup> Stanovisko (WP 217) pracovní skupiny WP 29 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice 95/46/ES ze dne 9. dubna 2014 [cit. 9. dubna 2020] op. cit., str. 19-20.



veřejné moci. Toto ustanovení tedy „poskytuje subsidiární titul pro zpracování, pokud jednoznačně neplyne z platných předpisů, a zajišťuje tak právní jistotu, neboť hovoří výslovně o oprávnění ke zpracování“<sup>167</sup>.

Pro zaměstnavatele budou povinnosti jak vůči zaměstnancům, tak i jednotlivým institucím (např. České správě sociálního zabezpečení) plynout zejména ze zákoníku práce, zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení či zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.<sup>168</sup>

#### **4.4 Ochrana osobních údajů před vznikem pracovního poměru**

Ke zpracování osobních údajů zaměstnavatelem dochází už ve fázi před vznikem pracovního poměru. Je to naprosto logické, neboť uchazeči, kteří mají zájem o určitou volnou pracovní pozici, zasílají za tímto účelem zaměstnavateli své strukturované životopisy, motivační dopisy a jiné podklady nezbytné k prokázání předpokladů či požadavků určených zaměstnavatelem. Zaměstnavatel osobní údaje získané na základě dokumentů zaslaných jednotlivými uchazeči shromažďuje a ukládá, a tím se stává jejich správcem, a v důsledku toho tak musí dodržovat všechny povinnosti, které se na něj jakožto správce v souvislosti se zpracováním takových osobních údajů vztahují.

##### **4.4.1 Informační povinnost**

Informační povinnost je jednou z nejdůležitějších povinností správce, protože pouze náležitě informovaný subjekt údajů se může sám a efektivně podílet na ochraně svých osobních údajů, zejména se rozhodnout, zda a za jakých podmínek své osobní údaje poskytne, nebo se domáhat nápravy v případech, kdy jsou zpracovávány nezákonně.<sup>169</sup>

Tato povinnost je projevem zásady transparentnosti, jejímž smyslem je, aby pro subjekt údajů bylo zřejmé, v jakém rozsahu, jakým způsobem a s jakými důsledky jsou jeho osobní údaje shromažďovány nebo jinak zpracovávány. Tato zásada rovněž

---

<sup>167</sup> Důvodová zpráva: Vládní návrh zákona o zpracování osobních údajů. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2018. Sněmovní tisk 138/0, 8. volební období. str. 60.

<sup>168</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 38-39.

<sup>169</sup> Z rozhodovací činnosti Úřadu: K plnění informační povinnosti. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 31. května 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-plneni-informacni-povinnosti/d-1596>.

zahrnuje požadavek na snadnou přístupnost a srozumitelnost všech informací a sdělení ohledně zpracování osobních údajů a požadavek na použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.<sup>170</sup>

Správce by tedy měl v každém jednotlivém případě vzít v úvahu, komu informace předává, a podle toho přizpůsobit komunikaci tak, aby pro subjekt údajů bylo vždy dostatečně srozumitelné a přehledné, jak je s jeho osobními údaji nakládáno a jaká práva k těmto osobním údajům má.<sup>171</sup> Jasnou, srozumitelnou a přehlednou komunikací se subjektem údajů je rovněž naplňována zásada korektnosti a požadavek „lidského přístupu a slušnosti“.

Obecné nařízení rozlišuje informační povinnost podle toho, jakým způsobem správce osobní údaje získal.<sup>172</sup>

Pokud správce získává osobní údaje přímo od subjektu údajů, vyplývá pro něj povinnost poskytnout subjektu údajů informace o zpracování osobních údajů z čl. 13 GDPR. Není přitom rozhodující, jakou formou k takovému získání došlo, tedy zda písemně, ústně, osobně nebo třeba telefonicky.<sup>173</sup> Subjektu údajů by měly být poskytnuty tyto informace:

- totožnost a kontaktní údaje správce, případně jeho zástupce či pověřence pro ochranu osobních údajů, pokud byl jmenován;
- účely zpracování osobních údajů;
- právní titul pro zpracování osobních údajů;
- oprávněné zájmy správce v případě, že je zpracování osobních údajů prováděno na základě právního titulu podle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR;
- příjemce nebo kategorie příjemců osobních údajů;
- případný úmysl správce předat osobní údaje do třetí země.<sup>174</sup>

Nad rámec těchto informací má správce povinnost poskytnout subjektu údajů i další informace, pokud je jejich poskytnutí nezbytné pro zajištění spravedlivého a transparentního zpracování. Jedná se např. o informace o době uložení osobních údajů, o existenci práva požadovat od správce přístup k osobním údajům týkajícím se

---

<sup>170</sup> Recitál 39 GDPR.

<sup>171</sup> KRÁL, Š. Kapitola III Práva subjektu údajů: Článek 12. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 149.

<sup>172</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 205.

<sup>173</sup> Tamtéž.

<sup>174</sup> Čl. 13 odst. 1 GDPR.

subjektu údajů nebo o existenci práva na jejich opravu či výmaz.<sup>175</sup> Ač by se tak mohlo zdát, nejde o informace, jejichž poskytnutí by bylo závislé pouze na úvaze správce. Správce je povinen tyto informace poskytnout vždy, kdy je to možné a kdy jsou tyto informace relevantní z hlediska konkrétního zpracování.<sup>176</sup>

V čl. 14 GDPR je pak naopak upravena povinnost správce poskytnout subjektu údajů informace o zpracování osobních údajů pro případy, kdy osobní údaje nebyly získány přímo od subjektu údajů, respektive kdy byly získány z jiných zdrojů (např. od jiného správce či zpracovatele). Výčet informací v čl. 14 odst. 1 GDPR je do jisté míry stejný jako v čl. 13 odst. 1 GDPR, pouze oproti němu např. obsahuje kategorie dotčených osobních údajů. Samozřejmě i v tomto případě má správce podle čl. 14 odst. 2 GDPR povinnost poskytnout subjektu údajů i další informace, pokud je to nezbytné k zajištění spravedlivého a transparentního zpracování ve vztahu k subjektu údajů.

Obecné nařízení však stanovuje i výjimky, při jejichž naplnění nebude správce povinen poskytnout subjektu údajů informace o zpracování osobních údajů. V čl. 13 odst. 4 GDPR je stanovena výjimka jediná, a to konkrétně okolnost, že subjekt údajů tyto informace již prokazatelně má, a to především proto, že mu je správce poskytl již při jiné příležitosti. Okruh výjimek z informační povinnosti uvedený v čl. 14 odst. 5 GDPR je však širší. Kromě uvedené okolnosti, že subjekt údajů již informace prokazatelně má, jde např. o situaci, kdy poskytnutí těchto informací vyžaduje nepřiměřené úsilí, popřípadě jej není možné provést vůbec.

Rozdílně jsou vymezeny lhůty, ve kterých musí být informace subjektu údajů poskytnuty. Zatímco v případě, že se osobní údaje získávají od subjektu údajů, musí správce podle čl. 13 odst. 1 GDPR informace o zpracování osobních údajů poskytnout nejpozději v okamžiku jejich získání, v případě, že osobní údaje nebyly získány od subjektu údajů, musí správce podle čl. 14 odst. 3 GDPR informace o zpracování osobních údajů poskytnout v přiměřené lhůtě po získání osobních údajů, nejpozději však do jednoho měsíce, případně nejpozději v okamžiku, kdy poprvé dojde ke komunikaci se subjektem údajů, pokud mají být osobní údaje použity pro účely této komunikace, nebo nejpozději při prvním zpřístupnění osobních údajů, pokud je má správce v úmyslu zpřístupnit jinému příjemci. Skutečnost, že informace musí být

---

<sup>175</sup> Čl. 13 odst. 2 GDPR.

<sup>176</sup> FOŘT, F. Kapitola III Práva subjektu údajů: Článek 13. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 159.

subjektu údajů poskytnuty nejpozději v okamžiku získání osobních údajů, pokud správce získává osobní údaje přímo od subjektu údajů, lze považovat i zde za projev zásady korektnosti.

Poskytování informací o zpracování osobních údajů se uskutečňuje písemně, ale lze i v elektronické formě, zejména prostřednictvím internetových stránek správce, případně i ústně, a to za předpokladu, že subjekt údajů sám sebe dostatečně identifikuje jiným způsobem než ústně.<sup>177</sup> Ve formě informování subjektu údajů není tedy správce nijak omezen, nicméně podle zásady odpovědnosti musí správce vždy prokázat řádné splnění svých povinností.

Za předpokladu, že správce provádí zpracování osobních údajů podle § 5 ZZOU, tedy za situace, kdy je zpracování osobních údajů nezbytné pro splnění povinnosti uložené správci právním předpisem nebo pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je správce pověřen, a je povinen subjektu údajů poskytnout informace o zpracování osobních údajů podle čl. 13 nebo čl. 14 odst. 1, 2 a 4 GDPR, „*může tyto informace v rozsahu odpovídajícím jim obvykle prováděnému zpracování osobních údajů poskytnout zveřejněním způsobem umožňujícím dálkový přístup*“<sup>178</sup>. Citované ustanovení navazuje na recitál 58 GDPR a na čl. 6 odst. 2 GDPR, který umožňuje členským státům zavést konkrétnější ustanovení k přesnějšímu určení požadavků na zpracování a jiná opatření k zajištění zákonného a spravedlivého zpracování. Ačkoliv zmíněné ustanovení zákona o zpracování osobních údajů hovoří jen o výše uvedených právních titulech pro zpracování osobních údajů, je možné za splnění požadavků určených Obecným nařízením poskytování informací zveřejněním způsobem umožňujícím dálkový přístup využít i u ostatní právních titulů pro zpracování osobních údajů.<sup>179</sup>

Stručně řečeno, jedná se o první a velmi důležitou povinnost, kterou musí zaměstnavatel vůči uchazečům splnit. V případě, že se tedy zaměstnavatel rozhodne vypsat výběrové řízení za účelem obsazení určité pracovní pozice, je povinen nejpozději v okamžiku získání osobních údajů uchazečů poskytnout jim informace o zpracování takových údajů. V praxi tak může učinit už v oznámení o vyhlášení výběrového řízení, kdy zde uvede zejména informaci o tom, kdo je správcem, kontaktní údaje, účel zpracování a právní titul pro zpracování osobních údajů, který svědčí takovému účelu,

---

<sup>177</sup> Čl. 12 odst. 1 GDPR.

<sup>178</sup> Ustanovení § 8 ZZOU.

<sup>179</sup> FOŘT, F. Část první Zpracování osobních údajů: § 8. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 515-516.

s tím, že pro získání dalších informací, hlavně pak informací o právech uchazečů nebo o pověřenci pro ochranu osobních údajů, může odkázat na své webové stránky, případně na vnitřní předpis. Další možností je poskytnutí těchto informací právě prostřednictvím webových stránek zaměstnavatele, pomocí nichž uchazeči vyplňují přihlášku do výběrového řízení, případně odesílají své životopisy, motivační dopisy a další potřebné dokumenty. Za situace, kdy uchazeč vyplňuje dotazník v papírové podobě, měl by zaměstnavatel uvést základní informace o zpracování osobních údajů na tento dotazník.

#### 4.4.2 Zpracování osobních údajů uchazečů

Základní hmotněprávní úpravu vztahů mezi uchazečem a zaměstnavatelem z hlediska pracovního práva představuje zákoník práce.<sup>180</sup> Jak již bylo řečeno, samotný způsob a proces výběru uchazečů zákoník práce neupravuje, zaměstnavatel si může určit kvalifikační požadavky, případně i další požadavky a schopnosti vyžadované po uchazeči, a stejně tak i proces, kterým se bude výběr realizovat. Existují však i odchylky od této základní obecné úpravy v zákoníku práce. Příkladem může být zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, který upravuje předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka a i samotnou procesní stránku výběru.<sup>181</sup> Odlišnou záležitostí, respektive jiným druhem výkonu práce je pak služební poměr, který je upraven zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, přičemž vztah mezi tímto zákonem a zákoníkem práce je založen na tzv. principu delegace, podle něhož je možno použít dané ustanovení právního předpisu (zákoníku práce) jen tehdy, pokud na něj výslovně odkáže jiný právní předpis (zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě).<sup>182</sup>

Ustanovení § 30 odst. 2 ZP stanovuje, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče nebo od jiné osoby jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Ustanovení § 316 odst. 4 ZP pak uvádí, že zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním

---

<sup>180</sup> JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. str. 52. ISBN 978-80-7552-145-3.

<sup>181</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 319-320.

<sup>182</sup> VEJSADA, D., ERÉNYI, T. Zákon o státní službě – Co čeká státní zaměstnance?. In: *Epravo.cz* [online]. 2. března 2015. [cit. 9. ledna 2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html>.

pracovněprávním vztahem. Dále toto ustanovení obsahuje demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel od zaměstnance nesmí vyžadovat. Jedná se zejména o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti. V případech, 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 zvláštní právní předpis, může zaměstnavatel vyžadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti. Z tohoto ustanovení lze dovodit, že pokud zaměstnavatel nemůže požadovat určité informace po zaměstnanci, tedy již za trvání pracovního poměru, nemůže je tak vyžadovat ani od uchazeče, tedy ještě před vznikem pracovního poměru, a tento výčet může být tak aplikován i pro účely § 30 odst. 2 ZP.<sup>183</sup>

Zaměstnavatel by měl v souladu se zásadou minimalizace údajů zpracovávat vždy jen takový rozsah údajů, který je ve vztahu k účelu zpracování nezbytný. Obecně lze tedy shrnout, že základním okruhem zaměstnavatelem zjišťovaných údajů v této fázi vzniku pracovního poměru budou identifikační údaje (jméno, příjmení, datum narození), kontaktní údaje (korespondenční adresa, e-mailová adresa nebo ID datové schránky, telefonní číslo), kvalifikační předpoklady (dosažené vzdělání, úroveň cizích jazyků, práce na PC a další dovednosti), které se budou samozřejmě u každého zaměstnavatele do jisté míry lišit, a předcházející zaměstnání, respektive náplň práce u předchozích zaměstnavatelů.<sup>184</sup>

Samotný zákoník práce neomezuje okruh osob, které jsou oprávněné seznamovat se s životopisy a dalšími dokumenty zaslanými jednotlivými uchazeči. Takové omezení lze však nalézt v čl. 25 odst. 2 GDPR, který správci stanovuje povinnost zajistit, aby osobní údaje nebyly zpřístupněny neomezenému počtu fyzických osob. Osobní údaje uchazečů by tak měly být přístupné pouze osobám, pro něž je seznámení se s těmito osobními údaji nezbytné pro jejich činnost, jako je shromažďování zaměstnavatelem požadovaných dokumentů, následná komunikace s uchazeči a rozhodování o jejich přijetí. V praxi se zpravidla jedná o personální oddělení, které zajišťuje technickou stránku výběrového řízení, a samozřejmě

---

<sup>183</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 327-328.

<sup>184</sup> FIALA, O. Kapitola IV. Podnikatelé. In: FIALA, GREPL, LICHNOVSKÝ 2019 op. cit., str. 78.

vedoucího pracovníka či pracovníky zaměstnavatele, kteří rozhodují o přijetí uchazeče.<sup>185</sup>

Podle § 6 odst. 1 OZ má každý povinnost jednat v právním styku poctivě, a tedy i uchazeč a zaměstnavatel jsou povinni si vzájemně poskytovat pravdivé informace. Z hlediska právních důsledků uvedení nepravdivých údajů uchazečem je nutné rozlišovat, zda zaměstnavatel je oprávněn příslušný údaj od uchazeče požadovat, či nikoliv. Za předpokladu, že se bude jednat o údaj, který zaměstnavatel po uchazeči podle ustanovení zákoníku práce vyžadovat nesmí, jelikož se nejedná o údaj nezbytný k výběru uchazeče, respektive k uzavření pracovní smlouvy, nebude mít uvedení takového nepravdivého údaje vliv na platnost případně uzavřené pracovní smlouvy. Jiná situace nastává v případě, že se bude jednat o údaj, který je zaměstnavatel ve fázi před vznikem pracovního poměru oprávněn po uchazeči požadovat. Pokud uchazeč uvede nepravdivý údaj, který je významný pro uzavření pracovní smlouvy, je třeba takovou situaci posuzovat podle § 583 až § 585 OZ.<sup>186</sup> Občanský zákoník uvádí, že *„jednal-li někdo v omylu o rozhodující okolnosti a byl-li v omyl uveden druhou stranou, je právní jednání neplatné“*<sup>187</sup>. Neplatnost ve smyslu citovaného ustanovení je relativní, neplatnosti pracovní smlouvy by se tak mohl ve smyslu § 579 OZ dovolávat pouze zaměstnavatel.<sup>188</sup> Co se týče okolnosti vedlejší, stanovuje občanský zákoník následující: *„Týká-li se omyl vedlejší okolnosti, kterou ani strany neprohlásily za rozhodující, je právní jednání platné, ale osoba uvedená v omyl má vůči původci omylu právo na přiměřenou náhradu.“*<sup>189</sup> Pracovní smlouva bude tedy platná, nicméně zaměstnavatel bude mít právo na přiměřenou náhradu. Bez ohledu na to, zda jde o okolnost rozhodující či vedlejší, bude podle § 584 odst. 2 OZ právní jednání neplatné vždy, byl-li omyl vyvolán lstí.

Jak již bylo řečeno v podkapitole 4.3 této práce, všechny právní tituly pro zpracování osobních údajů uvedené v čl. 6 odst. 1 GDPR mají rovnocenné postavení, nicméně správce by neměl osobní údaje zpracovávat na základě souhlasu subjektu údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR v případech, kdy je dán jiný právní titul pro jejich zpracování.

---

<sup>185</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 119-120.

<sup>186</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 332-333.

<sup>187</sup> Ustanovení § 583 OZ.

<sup>188</sup> Ustanovení § 579 OZ stanovuje: *„Způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu.“*

<sup>189</sup> Ustanovení § 584 odst. 1 OZ.

Ve fázi před vznikem pracovního poměru zpracovává zaměstnavatel osobní údaje uchazečů na základě právního titulu pro zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR, tedy pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů. V praxi se lze však setkat i s případy, kdy zaměstnavatel k tomuto zpracování osobních údajů vyžaduje souhlas uchazečů se zpracováním jejich osobních údajů, a to v zájmu jakési „jistoty“. Může pak nastat situace, kdy uchazeč bude chtít tento souhlas odvolat, a tím celé zpracování osobních údajů „zastavit“, jelikož se bude mylně domnívat, že zpracování jeho osobních údajů je prováděno na základě jím uděleného souhlasu. Protože ale zaměstnavateli pro zpracování osobních údajů uchazeče od počátku svědčí právní titul podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR, bude moct zpracování osobních údajů i nadále probíhat, a uchazeč tak v jistém smyslu ztratí kontrolu nad svými osobními údaji.

K tomuto problému se vyjádřil i ÚOOÚ, který označil postup, kdy správce od subjektu údajů vyžaduje souhlas se zpracováním osobních údajů, přestože daný účel zpracování pokrývá jiný právní titul pro zpracování osobních údajů, za „*nadbytečný, když správce je na základě zákona povinen dané zpracování provádět bez ohledu na souhlas či nesouhlas dotčených osob, a zároveň za matoucí či dokonce klamavý*“<sup>190</sup>. Citovaná část stanoviska ÚOOÚ hovoří výslovně o zpracování osobních údajů, které je správci uloženo zákonem, nicméně uvedené lze samozřejmě vztáhnout i na zpracování osobních údajů prováděná na základě ostatních právních titulů uvedených v čl. 6 odst. 1 GDPR, tedy právě i na případ, kdy zaměstnavatel vyžaduje od uchazeče souhlas, ačkoliv účelu zpracování při výběru uchazečů svědčí právní titul podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR (zpracování je nezbytné pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů).

V rámci informační povinnosti podle čl. 13 a čl. 14 GDPR musí správce poskytnout subjektu údajů mimo jiné i informaci o právním titulu pro zpracování osobních údajů. Pokud tedy bude zaměstnavatel tento „nadbytečný souhlas“ vyžadovat, jedná se z jeho strany o nesprávné a nepravdivé plnění informační povinnosti, za které mu hrozí uložení správní pokuty podle čl. 83 odst. 5 písm. b) GDPR.<sup>191</sup>

V případě, že uchazeč zaměstnavateli informace, které podle ustanovení zákoníku práce zaměstnavatel po uchazeči vyžadovat nesmí, dobrovolně sdělí, a to ať

---

<sup>190</sup> Stanovisko ÚOOÚ č. 3/2014: K nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti. In: *Uoou.cz* [online], str. 2-3 [cit. 29. června 2020]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=22531](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=22531).

<sup>191</sup> Tamtéž, str. 3.



už na pracovním pohovoru nebo prostřednictvím zaslání životopisu, nepůjde o porušení těchto ustanovení, jelikož zakazují toliko vyžadování, nikoliv jejich přijímání. Musí se však jednat o skutečně dobrovolné rozhodnutí, které není vyvolané přímým nátlakem zaměstnavatele, nebo nátlakem nepřímým, k němuž by došlo např. v případě, kdy by zaměstnavatel předložil uchazeči dotazník obsahující otázky na takovéto informace s tím, že jeho vyplnění je čistě na úvaze uchazeče, a má tedy možnost vyplnění odmítnout. Uchazeč však v takovém případě může nabýt dojmu, že odmítnutí razantně sníží jeho šance na přijetí, a proto by se již nejednalo o svobodné rozhodnutí.<sup>192</sup>

Pokud uchazeč ve svém životopise dobrovolně uvede informace např. o příslušnosti k církvi či o sexuální orientaci, tedy informace, které zaměstnavatel po uchazeči podle zmíněných ustanovení zákoníku práce vyžadovat nesmí, má zaměstnavatel povinnost bezodkladně zajistit jejich anonymizaci anebo je vymazat.<sup>193</sup> Anonymizací se rozumí takové upravení osobních údajů, díky němuž není nebo již přestal být subjekt údajů identifikovatelný.<sup>194</sup> „Přesněji řečeno, údaje musí být zpracovány tak, aby již nemohly být použity k identifikaci fyzické osoby, a to za využití všech prostředků, které mohou být rozumně použity jak správcem, tak třetí stranou.“<sup>195</sup> Důležitým faktorem je skutečnost, že toto zpracování je nevratné, čímž se liší od pseudonymizace, což je proces vratný.<sup>196</sup> V případě, že by zaměstnavatel tak neučinil, bylo by zpracování těchto osobních údajů v rozporu se zásadou zákonnosti a se zásadou minimalizace údajů. Druhou možností je zajistit souhlas uchazeče se zpracováním osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR, případně podle čl. 9 odst. 2 písm. a) GDPR, spadá-li tento údaj do zvláštních kategorií osobních údajů, a toto zpracování řádně zdůvodnit.

Za předpokladu, že bude zaměstnavatel po uchazeči požadovat i další údaje, jejichž vyžadování není v rozporu s ustanoveními zákoníku práce a které nejsou nezbytné pro uzavření pracovní smlouvy, potřebuje zaměstnavatel pro takové zpracování osobních údajů opět souhlas uchazeče se zpracováním osobních údajů. Současně by měl i zde zdůvodnit, proč takové údaje považuje za důležité pro rozhodnutí

---

<sup>192</sup> MATES, JANEČKOVÁ, BARTÍK 2012 op. cit., str. 80.

<sup>193</sup> FIALA, O. Kapitola IV. Podnikatelé. In: FIALA, GREPL, LICHNOVSKÝ 2019 op. cit., str. 77.

<sup>194</sup> Recitál 26 GDPR.

<sup>195</sup> Stanovisko (WP 216) pracovní skupiny WP 29 č. 5/2014 k technikám anonymizace ze dne 10. dubna 2014. In: *Ec.europa.eu* [online]. str. 5 [cit. 26. října 2020]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_cs.pdf).

<sup>196</sup> Tamtéž.

o přijetí či nepřijetí uchazeče na nabízenou pracovní pozici.<sup>197</sup> Pokud takové údaje uvede uchazeč dobrovolně v životopise, má zaměstnavatel opět povinnost zajistit jejich anonymizaci či je vymazat, anebo zajistit souhlas uchazeče se zpracováním osobních údajů.

Uchazeč má samozřejmě právo kdykoliv z výběrového řízení odstoupit. Zaměstnavatel je pak povinen zpracovávané osobní údaje uchazeče vrátit nebo je zlikvidovat. Jediným právním titulem pro zpracování osobních údajů (mimo souhlas uchazeče se zpracováním osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR za účelem kontaktování v případě jiné vhodné pracovní pozice v budoucnu, což je za takové situace možnost málo pravděpodobná), na jehož základě může zaměstnavatel osobní údaje uchazeče i nadále zpracovávat, je oprávněný zájem zaměstnavatele podle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, kterým lze rozumět např. ochranu práv zaměstnavatele v případě, že uchazeč, který odstoupil z výběrového řízení, nařkne zaměstnavatele z diskriminačního chování. Zaměstnavatel by však měl být schopen toto zpracování osobních údajů řádně zdůvodnit, respektive odůvodnit, na základě čeho si vytvořil úsudek o potřebě osobní údaje uchazeče za takovým účelem i nadále zpracovávat.

V dnešní době, kdy se sociální sítě staly běžnou součástí našich životů, především tedy životů mladších generací, nejeden zaměstnavatel využívá na nich vytvořené profily uchazečů k ověřování uchazečem již poskytnutých informací nebo ke zjištění „dalších informací“, zejména informací o povaze či osobnosti uchazeče, které lze často z fotografií a jiných příspěvků vyzorovat. Prostřednictvím sociálních sítí se tak zaměstnavatel může dostat také k informacím, na které se podle zmíněných ustanovení zákoníku práce uchazeče při pracovním pohovoru dotázat nesmí, respektive které ve fázi před vznikem pracovního poměru od uchazeče nesmí vyžadovat, a udělat si tak obrázek např. o rodinných či majetkových poměrech nebo o sexuální orientaci uchazeče.

Je však nutné rozlišovat sociální sítě, které jsou čistě profesní (např. LinkedIn), a společenské sociální sítě, jejichž účelem je komunikace a sdílení fotografií či videí s přáteli (např. Facebook, Instagram). V případě, že zaměstnavatel získá informace z profesní sociální sítě, pravděpodobně se nedostane do rozporu s ustanoveními zákoníku práce, protože zde zpravidla nalezne pouze informace týkající se vzdělání, schopností a dovedností uchazeče, tedy informace, které jsou relevantní pro výběr

---

<sup>197</sup> FIALA, O. Kapitola IV. Podnikatelé. In: FIALA, GREPL, LICHNOVSKÝ 2019 op. cit., str. 77.

zaměstnance. Naproti tomu pokud zaměstnavatel získá informace ze společenské sociální sítě, tedy především informace ze soukromého života uchazeče, bude takový postup odporovat ustanovením zákoníku práce.<sup>198</sup>

Za předpokladu, že zaměstnavatel údaje získané ze sociálních sítí pouze „vezme na vědomí“ při svém rozhodování o výběru vhodného uchazeče, nepůjde z hlediska Obecného nařízení v obou z výše uvedených případech o zpracování osobních údajů. Pokud by však zaměstnavatel s takto získanými údaji začal nakládat (např. tím, že by si je poznamenal k životopisu uchazeče), o zpracování osobních údajů by již šlo. V případě, že zaměstnavatel začne zpracovávat osobní údaje získané z profesní sociální sítě, které jsou relevantní z hlediska výběru uchazeče, bude mu pro takové zpracování osobních údajů svědčit právní titul pro zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR a při řádném splnění informační povinnosti půjde o zpracování zákonné. V případě jiných informací než těch, které jsou relevantní z hlediska výběru zaměstnance, např. pokud na sociální síti Facebook zaměstnavatel zjistí informaci o tom, že uchazečka plánuje v nejbližší době těhotenství, a tuto informaci si k jejímu životopisu poznamená, dostane se do rozporu jak se zákoníkem práce, tak i s Obecným nařízením, protože mu k takovému zpracování osobních údajů neschází ani jeden z právních titulů pro zpracování osobních údajů uvedených v čl. 6 odst. 1 GDPR.<sup>199</sup>

Nepřípustný je samozřejmě požadavek zaměstnavatele, aby mu uchazeč umožnil přístup k obsahu svého soukromého profilu na sociálních sítích, respektive neexistuje pro takový požadavek žádný právní titul.<sup>200</sup>

Zakázat zaměstnavatelům vyhledávat na internetu informace o uchazečích není dost dobře možné a v praxi ani často nelze zjistit, zda zaměstnavatel přihlédl k informaci, kterou získal o uchazeči na internetu, či nikoliv. Záleží tak hlavně na samotných uchazečích, jak s vědomím toho, že se sociální sítě mohou při hledání zaměstnání lehce obrátit proti nim, přistoupí k jejich užívání a k ochraně svých osobních údajů.

Může nastat i situace, kdy zaměstnavatel publikuje pracovní inzerát v tisku, na svých webových stránkách či na internetových pracovních portálech, zájemci

---

<sup>198</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 118.

<sup>199</sup> Tamtéž.

<sup>200</sup> Stanovisko (WP 249) pracovní skupiny WP 29 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2017. In: *Uoou.cz* [online]. str. 9 [cit. 27. října 2020]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=30203](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=30203).

o nabízenou pracovní pozici zašlou zaměstnavateli své životopisy, případně i další podklady nezbytné k prokázání předpokladů či požadavků určených zaměstnavatelem, a ten si vhodného uchazeče vybere jen na základě prosté úvahy nad zaslanými dokumenty, tedy bez toho, aby konal výběrové řízení, jejímž výsledkem bude pozvání na pracovní pohovor, případně pak i následná dohoda o uzavření pracovní smlouvy.

Stejně jako v případě zpracování osobních údajů uchazeče v rámci výběrového řízení, je i zde zpracování osobních údajů uchazeče nezbytné pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů, a zaměstnavateli tak ke zpracování osobních údajů svědčí právní titul pro zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR.

Na tomto místě lze zmínit v praxi velice častou situaci, kdy se uchazeč rozhodne zaměstnavateli zaslat svůj životopis, přestože zaměstnavatel nevyhlásil žádné výběrové řízení na konkrétní pracovní pozici, tedy situaci, kdy zaměstnavatel obdrží nevyžádaný životopis uchazeče, který jej zasílá „naslepo“ s nadějí, že zaměstnavatele zaujme. Podle toho, zda se na zaměstnavatele za takové situace budou vztahovat povinnosti vyplývající z Obecného nařízení, či nikoliv, lze rozlišovat dva případy.

V prvním případě zaměstnavatel obdrží nevyžádaný životopis, přičemž nebude jeho vůlí v něm obsažené osobní údaje zpracovávat. Pokud zaměstnavatel životopis neprodleně vrátí nebo jej zlikviduje, bude se pohybovat mimo režim Obecného nařízení. Ve vztahu k takovým osobním údajům nebude mít tedy zaměstnavatel postavení správce. Předchozí právní úprava pro takový případ používala pojem nahodilé shromáždění osobních údajů, které bylo podle § 3 odst. 4 ZOOÚ vyloučeno z působnosti tohoto zákona, pokud tyto údaje nebyly dále zpracovávány.<sup>201</sup> Obecné nařízení tento pojem nezná, nicméně jak již bylo řečeno, na výše popsanou činnost zaměstnavatele se věcná působnost Obecného nařízení, která je vymezená v čl. 2 odst. 1 GDPR, nevztahuje.

Jinak tomu bude v případě, že obdržený životopis zaměstnavatele skutečně zaujme, a bude mít tedy zájem jej uchovat za účelem případného kontaktování uchazeče s jinou pracovní nabídkou v budoucnu. Pokud bude zaměstnavatel za takovým účelem životopis uchovávat, půjde o zpracování osobních údajů ve smyslu Obecného nařízení, a zaměstnavatel tak bude muset dodržovat všechny povinnosti, které se na něj jakožto správce budou vztahovat. Za takové situace je však třeba zajistit souhlas uchazeče se

---

<sup>201</sup> JANEČKOVÁ, BARTÍK 2016 op. cit., str. 54-55.

zpracováním osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR. Bez tohoto souhlasu by zaměstnavateli totiž nesvědčil žádný právní titul pro zpracování osobních údajů a zpracování by tak bylo v rozporu se zásadou zákonnosti. Tento souhlas si může zaměstnavatel po uchazeči sám vyžádat po obdržení životopisu, anebo může být souhlas udělen uchazečem současně se zasláním životopisu. V obou případech musí zaměstnavatel následně uchazeče informovat o zpracování jeho osobních údajů, tedy splnit svou informační povinnost podle čl. 13 GDPR.<sup>202</sup> Pokud uchazeč souhlas neudělí současně se zasláním životopisu a zaměstnavatel si tento souhlas nevyžádá, popřípadě pokud si zaměstnavatel souhlas vyžádá, ale uchazeč jej neudělí, bude opět jeho povinností životopis vrátit nebo jej zlikvidovat.

#### 4.4.3 Zpracování osobních údajů neúspěšných uchazečů

Jak by měl ale zaměstnavatel naložit s osobními údaji uchazečů, kteří byli připuštěni do výběrového řízení a se kterými se zaměstnavatel rozhodl pracovní poměr neuzavřít, tedy s osobními údaji neúspěšných uchazečů?

Okamžik, kdy je jednání o uzavření smlouvy v případě výběrového řízení ve vztahu k takovým uchazečům ukončeno, lze vyčíst z rozsudku Městského soudu v Praze, ve kterém zmiňuje argumentaci ÚOOÚ z rozhodnutí ze dne 29. srpna 2008 (č. j. SKO-0629/07-42): *„Žalovaný posléze dovodil, že jednání o uzavření smlouvy v případě výběrového řízení je ovšem ve vztahu k subjektu údajů ukončeno již tehdy, kdy je mu sdělen výsledek výběrového řízení vztahující k jeho osobě – tj. že konkrétně subjekt údajů byl či nebyl vybrán. Jednání o uzavření smlouvy tedy nekončí až okamžikem, kdy byla smlouva uzavřena s někým jiným.“*<sup>203</sup> V okamžiku, kdy si zaměstnavatel vybere konkrétního uchazeče, se kterým bude dále jednat o uzavření pracovní smlouvy, a ostatním uchazečům sdělí, že nebyli vybráni, končí i výběrové řízení.

Jak jsem již uvedl, ve fázi před vznikem pracovního poměru zpracovává zaměstnavatel osobní údaje uchazečů za účelem uzavření pracovní smlouvy s nejvhodnějším uchazečem na obsazovanou pracovní pozici, přičemž tomuto účelu svědčí právní titul pro zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR. Po skončení výběrového řízení tento účel zpracování v případě osobních údajů neúspěšných uchazečů logicky odpadne, a ke zpracování osobních údajů uchazečů,

<sup>202</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 122.

<sup>203</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. října 2012, č. j. 6 Ca 378/2008-37.

se kterými se zaměstnavatel rozhodl neuzavřít pracovní poměr, již tedy neexistuje žádný právní titul, a zaměstnavatel je tak povinen osobní údaje vrátit nebo je zlikvidovat, další jejich zpracovávání by bylo v rozporu se zásadou zákonnosti a zásadou omezení uložení.

Může však nastat situace, kdy zaměstnavatel, přestože volnou pracovní pozici určitým uchazečem neobsadil, bude mít zájem i nadále jeho osobní údaje zpracovávat za účelem kontaktování v případě budoucích výběrových řízení, respektive pro případ, že se pro tohoto uchazeče naskytne jiná vhodná pracovní pozice, a stejně tak může tento zájem vzejít i od samotného uchazeče. Jediným právním titulem pro zpracování osobních údajů, na jehož základě může zaměstnavatel za takové situace osobní údaje neúspěšného uchazeče i nadále zpracovávat, je souhlas se zpracováním osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR právě pro účely případného pozdějšího kontaktování s jinou pracovní nabídkou. Tento souhlas lze získat buď dodatečně oslovením jednotlivých neúspěšných uchazečů, nebo prostřednictvím osobního dotazníku, či prostřednictvím webových stránek zaměstnavatele, skrz které uchazeči vyplňují přihlášku do výběrového řízení a odesílají nezbytné podklady k prokázání předpokladů či požadavků určených zaměstnavatelem, a to v podobě zaškrťovacího pole, které uchazeč může zaškrtnout, pokud má zájem, aby zaměstnavatel zpracovával jeho osobní údaje i po skončení výběrového řízení pro případ, že se vyskytne jiná vhodná pracovní pozice.<sup>204</sup>

Při dalším zpracovávání osobních údajů neúspěšného uchazeče za účelem případného pozdějšího kontaktování s jinou vhodnou pracovní nabídkou musí zaměstnavatel samozřejmě dbát na zásadu minimalizace údajů, podle níž by měl zpracovávat osobní údaje v nezbytném rozsahu ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány. Ve zmíněném případě bude v souladu s touto zásadou zpracování kontaktních údajů, identifikačních údajů a nezbytných kvalifikačních předpokladů, aby zaměstnavatel věděl, v souvislosti s jakou pracovní pozicí má takovou osobu kontaktovat.<sup>205</sup> V takovém případě se dá tedy předpokládat, že řada osobních údajů, která nebude nezbytná ve vztahu k takovému účelu, bude likvidována.

Dobu, po kterou mohou být osobní údaje uchovávány, je třeba posuzovat vzhledem k zásadě přesnosti, podle níž je správce povinen zpracovávat osobní údaje

---

<sup>204</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 121.

<sup>205</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 331-332.

ve vztahu k účelu přesné a podle potřeby aktualizované.<sup>206</sup> Po nějaké době se osobní údaje uvedené uchazečem v životopise a dalších podkladech zaslaných zaměstnavateli, jako jsou např. kvalifikační údaje, údaje o dosaženém vzdělání a praxi, mohou změnit natolik, že pro zaměstnavatele zpracovávání takových osobních údajů již nebude mít smysl, a bude tak povinen tyto osobní údaje vrátit nebo zlikvidovat. Tato doba se odhaduje na 6 měsíců.<sup>207</sup> Považuji ji za dobu rozumnou, odpovídající zamýšlenému účelu. V uvedené době se dá předpokládat, respektive je pravděpodobné, že se osobní údaje, které zaměstnavatel zpracovává, změnily nebo že uchazeč již získal jinou pracovní pozici. Objevuje se však i názor, že by doba uchování osobních údajů pro tento účel neměla překročit dva roky.<sup>208</sup>

Osobní údaje se vždy shromažďují pro určitý účel, kterému svědčí jeden z právních titulů pro zpracování osobních údajů uvedených v čl. 6 odst. 1 GDPR. Existují však i výjimky, kdy lze zpracovávat osobní údaje i pro jiný účel, než pro který byly shromážděny. Tímto účelem může být ochrana práv zaměstnavatele. Jedná se např. o situace, kdy neúspěšný uchazeč nařkne zaměstnavatele z diskriminačního chování, nebo o případ správního řízení vedeném o přestupku za porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právním titulem pro zpracování osobních údajů, který svědčí takovému účelu, je oprávněný zájem zaměstnavatele podle čl. 6. odst. 1 písm. f) GDPR.<sup>209</sup>

Doba uchování osobních údajů se v takovém případě bude odvíjet od délky doby promlčení žalobních nároků uchazečů, a to na náhradu nemajetkové újmy v penězích, která činí 3 roky, a promlčení odpovědnosti za přestupek, která podle zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, činí rovněž 3 roky.<sup>210</sup>

Za takové situace tedy nebude třeba souhlasu neúspěšného uchazeče, nicméně ten má při zpracování jeho osobních údajů na základě tohoto právního titulu pro zpracování osobních údajů právo vznést námitku podle čl. 21 odst. 1 GDPR<sup>211</sup>.

Ať už bude zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje po skončení výběrového řízení na základě souhlasu neúspěšného uchazeče, nebo na základě svých oprávněných zájmů, musí v každém případě splnit informační povinnost podle čl. 13 GDPR, tedy informovat neúspěšného uchazeče, jehož osobní údaje bude i nadále zpracovávat,

---

<sup>206</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 332.

<sup>207</sup> JANEČKOVÁ, BARTÍK 2016 op. cit., str. 56.

<sup>208</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 121.

<sup>209</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 331.

<sup>210</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 120.

<sup>211</sup> O právu vznést námitku pojednávám blíže v podkapitole 4.6.

zejména o účelu zpracování, o právním titulu pro jejich zpracování anebo o svých oprávněných zájmech v případě, že bude zpracovávat osobní údaje na základě právního titulu pro zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR.

#### **4.5 Ochrana osobních údajů při vzniku pracovního poměru**

Výběrové řízení tedy skončilo tím, že si zaměstnavatel vybral nejvhodnějšího uchazeče na nabízenou pracovní pozici, se kterým bude dále jednat o uzavření pracovní smlouvy, a ostatním uchazečům sdělil, že ve výběrovém řízení neuspěli. Tímto okamžikem končí fáze před vznikem pracovního poměru a celý proces vstupuje do fáze při vzniku pracovního poměru. V této další fázi vzniku pracovního poměru bude zaměstnavatel požadovat po vybraném uchazeči i další údaje, které by v předchozí fázi byly zcela nadbytečné.

V první řadě je nutné zmínit, že po uzavření pracovní smlouvy bude zaměstnavateli ke zpracování osobních údajů zaměstnance svědčit nejen právní titul podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR (zpracování je nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů), ale i právní titul podle čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR (zpracování je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje).

Údaje, které bude zaměstnavatel o zaměstnanci po uzavření pracovní smlouvy zpracovávat, lze rozdělit do tří základních skupin. První skupinu tvoří údaje, jejichž shromáždění je zaměstnavateli uloženo právními předpisy, a to konkrétně právními předpisy z oblasti sociálního zabezpečení, z oblasti daňové a zákoníkem práce. Druhou skupinu tvoří údaje, které sice zaměstnavatel o zaměstnanci povinnost shromažďovat nemá, nicméně zpracování je v určitých situacích vhodné a účelné, jak je předdefinováno právními předpisy. Třetí skupinou údajů jsou pak údaje, které zaměstnavatel zpracovává na základě vlastního rozhodnutí.<sup>212</sup>

Osobní údaje, které jsou nezbytné pro plnění povinností zaměstnavatele, a které je tedy zaměstnavatel oprávněn zpracovávat a bude je zpravidla vyžadovat už ve fázi při vzniku pracovního poměru, jsou následující:

- jméno, příjmení, datum, místo narození a místo trvalého pobytu;
- vzdělání a předchozí praxe pro správný výpočet mzdy;
- zdravotní pojišťovna pro placení zdravotního pojištění;

---

<sup>212</sup> JANEČKOVÁ, BARTÍK 2016 op. cit., str. 62.



- státní občanství za účelem hlášení zaměstnávání cizinců;
- datum a místo narození, všechna dřívější příjmení, rodné číslo, místo trvalého pobytu pro evidenční listy důchodového pojištění zasílaných na Okresní správu sociálního zabezpečení;
- druh pobíraného důchodu pro správný výpočet měsíčních záloh na daně;
- počet dětí (u žen) pro zjištění přesného data nároku na odchod do starobního důchodu;
- zdravotní znevýhodnění pro plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců;
- příjmení a jméno manžela či manželky, název a adresa zaměstnavatele, jméno, příjmení a rodné číslo dítěte při uplatňování daňového zvýhodnění v prohlášení poplatníka daně z příjmu.<sup>213</sup>

Ustanovení § 312 odst. 1 ZP zakládá oprávnění zaměstnavatele vést osobní spis zaměstnance, přičemž jeho obsahem smí být jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni, dále orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, ÚOOÚ, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby.<sup>214</sup> Podle § 312 odst. 3 ZP má zaměstnanec právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele. Typickým obsahem osobního spisu je osobní dotazník, pracovní a jiné smlouvy (např. dohoda o užívání služebního vozidla pro soukromé účely), mzdový/platový výměr, doložení kvalifikace, doklady o absolvování povinných školení (např. BOZP), dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty či souhlas zaměstnavatele podle § 304 odst. 1 ZP<sup>215</sup>; ačkoliv praxe bývá odlišná, obsahem osobního spisu by neměl být např. životopis uchazeče, jelikož se jedná o dokument, který již není relevantní pro účel, pro který byl zaměstnavatelem shromážděn.<sup>216</sup>

<sup>213</sup> Kontroly za rok 2007: Zaměstnavatel jako správce osobních údajů. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 30. listopadu 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zamestnavatel-jako-spravce-osobnich-udaju/d-6171/p1=5649>.

<sup>214</sup> Ustanovení § 312 odst. 2 ZP.

<sup>215</sup> Ustanovení § 304 odst. 1 ZP stanovuje: „Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“

<sup>216</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 132.

V praxi často dochází k tomu, že zaměstnavatelé pořizují kopii občanského průkazu, řidičského průkazu, průkazu zdravotního pojištění, kopii cestovních dokladů vybraného uchazeče či kopie dokumentů dokládajících způsobilost vybraného uchazeče a zakládají je do osobního spisu.

Pořizování kopie občanského průkazu upravuje zákon č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech. Tento zákon výslovně zakazuje „*pořizovat jakýmkoliv prostředky kopie občanského průkazu bez prokazatelného souhlasu občana, kterému byl občanský průkaz vydán, pokud zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, nestanoví jinak*“<sup>217</sup>. Za předpokladu, že tedy občan udělí souhlas s pořízením kopie občanského průkazu, je takové kopírování obecně možné. Souhlasem se zde rozumí souhlas subjektu údajů ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR, nicméně vzhledem k výrazné nerovnosti stran v pracovněprávních vztazích a nemožnosti zajistit, aby byl v takovém případě souhlas skutečně svobodný, lze konstatovat, že zaměstnavatel nemůže pořizovat kopie občanských průkazů zaměstnanců či uchazečů. Jelikož však shora uvedené ustanovení chrání občanský průkaz před pořízením celé kopie, lze za předpokladu, že budou např. pomocí šablony zakryty nepotřebné údaje, provést částečnou kopii občanského průkazu za účelem ověření totožnosti nově nastupujícího zaměstnance či k vypracování pracovní smlouvy. I přesto by se tato kopie neměla objevit v osobním spisu zaměstnance, a to z důvodu, že osobní údaje, které zaměstnavatel z takové kopie získá, jsou obsaženy i v pracovní smlouvě, případně i v jiných dokumentech, a proto by bylo její uchovávání v osobním spisu zcela nadbytečné, a zaměstnavatel by tak měl po splnění jejího účelu tuto kopii zlikvidovat.<sup>218</sup> Fyzická osoba, která pořídí kopii občanského průkazu a neprokáže souhlas občana, se dopouští přestupku ve smyslu § 16a odst. 1 písm. k) zákona č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, a hrozí jí uložení správní pokuty až do výše 10 000 Kč.

Pořizování kopií uvedených dokladů zaměstnavatelem a jejich uschovávání v osobním spisu lze shrnout za pomoci případu z roku 2018, kterým se v rámci své kontrolní činnosti zabýval ÚOOÚ. Zaměstnavatel (kontrolovaná osoba) uchovával v rámci osobních spisů kopie různých dokladů, a to právě kopie občanského průkazu, rodného listu, průkazu zdravotního pojištění a dalších dokladů předložených zaměstnanci. „*V protokolu o kontrole bylo dále konstatováno, že není možné veškeré*

---

<sup>217</sup> Ustanovení § 15a odst. 2 zákona č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech.

<sup>218</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 124-125.

*požadované informace dokládat kopiemi všech uvedených dokladů a tyto kopie uchovávat v personálních spisech. Povinností zaměstnance je doložit správnost určitých skutečností (např. výpis z evidence rejstříku trestů fyzických osob) tak, aby zaměstnavatel mohl splnit svou zákonnou povinnost. K tomuto však zaměstnavateli stačí do personálního spisu uvést, že požadované informace byly doloženy, a potvrdit, kdo, kdy a na základě jakých dokladů toto ověřil (dle dokladu, smlouvy, rodného listu apod.).<sup>219</sup>*

#### **4.6 Práva subjektu údajů**

Obecné nařízení přiznává subjektu údajů i určitá práva, jejichž účelem je vyvážit jeho slabší postavení vůči správci.<sup>220</sup> Úpravu těchto práv obsahuje především kapitola III. Obecného nařízení.

V oddíle 1 nazvaném Transparentnost a postupy jsou nejprve stanovena obecná pravidla pro výkon práv subjektu údajů. Obecné nařízení zde především stanovuje: „Správce přijme vhodná opatření, aby poskytl subjektu údajů stručným, transparentním, srozumitelným a snadno přístupným způsobem za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků veškeré informace uvedené v článcích 13 a 14 a učinil veškerá sdělení podle článků 15 až 22 a 34 o zpracování, zejména pokud se jedná o informace určené konkrétně dítěti.“<sup>221</sup> Podle čl. 12 odst. 3 GDPR je správce povinen informace o přijatých opatřeních poskytnout subjektu údajů bez zbytečného odkladu, nejpozději však do jednoho měsíce od obdržení žádosti, přičemž tuto lhůtu lze prodloužit o další dva měsíce. Všechny informace, sdělení a úkony se podle čl. 12 odst. 5 GDPR poskytují a činí bezplatně, a to s výjimkou případů, kdy může správce uložit přiměřený poplatek či odmítnout žádosti vyhovět z důvodu zjevné nedůvodnosti nebo nepřiměřenosti takové žádosti.

Jednotlivá práva subjektu údajů jsou obsažena v článcích 13 až 22 GDPR. Jsou jimi právo na informace, právo na přístup k osobním údajům, právo na opravu a doplnění, právo na výmaz, právo na omezení zpracování, právo na přenositelnost údajů, právo vznést námitku a právo nebýt předmětem automatizovaného individuálního rozhodování.

---

<sup>219</sup> Výroční zpráva Úřadu pro ochranu osobních údajů za rok 2018. Praha: ÚOOÚ, 2019. str. 15.

<sup>220</sup> Základní příručka k ochraně údajů: Práva subjektu údajů. In: *Uoou.cz* [online]. [cit. 10. března 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/6-prava-subjektu-udaju/d-27276/p1=4744>.

<sup>221</sup> Čl. 12 odst. 1 GDPR.

Kromě výše vyjmenovaných práv má subjekt údajů podle čl. 77 odst. 1 GDPR také právo podat stížnost u dozorového úřadu, pokud se domnívá, že zpracování jeho osobních údajů je prováděno v rozporu s Obecným nařízením. Stejně tak má subjekt údajů podle čl. 79 odst. 1 GDPR právo na účinnou soudní ochranu, pokud došlo k porušení jeho práv v důsledku zpracování jeho osobních údajů v rozporu s Obecným nařízením. Pokud subjekt údajů utrpěl v důsledku porušení Obecného nařízení hmotnou či nehmotnou újmu, svědčí mu vůči správci podle čl. 82 odst. 1 GDPR právo na náhradu takové újmy.

Ustanovení čl. 23 GDPR dává členským státům možnost omezit ve stanovených případech práva subjektů údajů. Tento článek Obecného nařízení provádí zákon o zpracování osobních údajů, který stanovuje, že pokud jiný právní předpis nestanoví jinak, tak čl. 12 až čl. 22 GDPR „*se použijí přiměřeně nebo se splnění povinností správce nebo zpracovatele nebo uplatnění práva subjektu údajů stanovených těmito články odloží, je-li to nezbytné a svým rozsahem přiměřené k zajištění chráněného zájmu*“<sup>222</sup>. Takovým chráněným zájmem se ve smyslu § 6 odst. 2 ZZOÚ rozumí mimo jiné i ochrana práv a svobod osob nebo vymáhání soukromoprávních nároků, které lze považovat z hlediska pracovněprávních vztah za relevantní.<sup>223</sup> Ustanovení § 11 ZZOÚ je formulováno obecně, přičemž se předpokládá, že konkrétní omezení práv subjektu údajů a povinností správce stanoví právní předpisy upravující konkrétní oblast zpracování.<sup>224</sup>

#### 4.6.1 Právo na informace

Výrazným projevem zásady transparentnosti je čl. 13 GDPR, jehož obsahem je stanovení povinnosti správce poskytnout subjektu údajů informace o zpracování osobních údajů, a to pro případy, kdy se osobní údaje získávají přímo od subjektu údajů, a čl. 14 GDPR, který stanovuje povinnost správce poskytnout subjektu údajů informace o zpracování osobních údajů pro případy, kdy osobní údaje nebyly získány od subjektu údajů.

Jedná se o první a velmi důležitou povinnost, kterou musí zaměstnavatel vůči uchazečům splnit. Uchazeč má tedy právo na informace o zpracování osobních údajů,

---

<sup>222</sup> Ustanovení § 11 ZZOÚ.

<sup>223</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 241.

<sup>224</sup> Důvodová zpráva: Vládní návrh zákona o zpracování osobních údajů. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2018. Sněmovní tisk 138/0, 8. volební období. str. 64.

přičemž se jedná o právo pasivní, jelikož musí zaměstnavatel relevantní informace poskytnout i bez žádosti uchazeče.<sup>225</sup> O informační povinnosti pojednávám blíže v podkapitole 4.4.1.

#### 4.6.2 Právo na přístup k osobním údajům

Dalším prostředkem sloužícím k naplnění zásady transparentnosti a také zásady zákonnosti je právo subjektu údajů na přístup k osobním údajům.

Toto právo subjektu údajů, které je upravené v čl. 15 GDPR, zahrnuje právo subjektu údajů získat od správce potvrzení, zda osobní údaje, které se ho týkají, jsou nebo nejsou zpracovávány, a v případě, že jsou, tak i právo na přístup k těmto osobním údajům a k informacím uvedeným v čl. 15 odst. 1 písm. a) až h) GDPR, tedy např. informacím o účelech zpracování osobních údajů, o plánované době, po kterou budou osobní údaje uloženy (případně o kritériích, podle nichž se tato doba stanoví), nebo o právu podat stížnost u dozorového úřadu.<sup>226</sup>

K uplatnění tohoto práva poskytne správce kopii zpracovávaných osobních údajů, a to bezplatně, přičemž za každou další kopii si již správce může účtovat poplatek.<sup>227</sup> Na tomto místě je však třeba zmínit, že kopii zpracovávaných osobních údajů nelze zaměňovat se stejnopisy dokladů obsažených v osobním spise zaměstnance, které si může zaměstnanec na náklady zaměstnavatele pořizovat podle § 312 odst. 3 ZP. Kopii zpracovávaných osobních údajů se rozumí kopie pouze těchto osobních údajů, nikoliv listin, které jsou nosičem těchto osobních údajů.<sup>228</sup> V praxi by se zřejmě jednalo o výpis osobních údajů zpracovávaných v informačním systému.

Dále je důležité zmínit i čl. 15 odst. 4 GDPR, který stanovuje výjimku, díky níž může správce odmítnout poskytnutí kopie osobních údajů, pokud by tím mohla být nepříznivě dotčena práva jiných osob.

Zatímco právo na informace podle čl. 13 a čl. 14 GDPR se vztahuje hlavně k okamžiku shromáždění, získání nebo změny osobních údajů, účelem práva na přístup k osobním údajům je informovat subjekt údajů o zpracování osobních údajů v jeho průběhu. V prvním případě se jedná o pasivní právo, jelikož správce musí

---

<sup>225</sup> ŽŮREK 2018 op. cit., str. 132.

<sup>226</sup> Čl. 15 odst. 1 GDPR.

<sup>227</sup> Čl. 15 odst. 3 GDPR.

<sup>228</sup> ŽŮREK 2019 op. cit., str. 79.

povinnost podle těchto ustanovení plnit i bez žádosti subjektu údajů, ve druhém případě tak činí na žádost.<sup>229</sup>

#### **4.6.3 Právo na opravu a doplnění**

Projevem zásady přesnosti, která ukládá správci povinnost zpracovávat pouze osobní údaje přesné a podle potřeby aktualizované, je právo subjektu údajů na opravu a doplnění, díky němuž může subjekt údajů požadovat, aby správce bez zbytečného odkladu opravil nepřesné osobní údaje či doplnil osobní údaje neúplné.<sup>230</sup> Pokud subjekt údajů uplatní toto právo a požádá o opravu nepřesných osobních údajů, má pak podle čl. 18 odst. 1 písm. a) GDPR právo na to, aby správce omezil jejich zpracování, a to do doby, než ověří jejich přesnost.

#### **4.6.4 Právo na výmaz**

Podle čl. 17 odst. 1 GDPR má subjekt údajů právo na to, aby správce bez zbytečného odkladu vymazal osobní údaje, které se tohoto subjektu údajů týkají, a zároveň má správce povinnost osobní údaje bez zbytečného odkladu vymazat, pokud se naplní jeden z důvodů uvedených pod písmeny a) až f) tohoto ustanovení. Lze předpokládat, že těmi nejběžnějšími důvody, na základě nichž subjektu údajů vznikne právo na výmaz, patří odpadnutí či naplnění účelu, pro který byly osobní údaje zpracovávány, a odvolání souhlasu subjektu údajů, pokud zároveň neexistuje žádný jiný právní titul pro jejich zpracování. S ohledem na téma této práce se tak bude jednat zejména o situace, kdy neúspěšný uchazeč odvolá původně udělený souhlas se zpracováním osobních údajů za účelem kontaktování v případě naskytnutí se jiné vhodné pracovní pozice, nebo o situace, kdy s koncem výběrového řízení odpadne účel zpracování osobních údajů uchazečů, kteří ve výběrovém řízení neuspěli, aniž by tito uchazeči udělili zaměstnavateli souhlas s dalším zpracováním osobních údajů pro tentýž účel jako v předchozí zmíněné situaci.

Nejedná se o právo absolutní, jak je někdy chybně interpretováno, protože i v případě, že subjekt údajů uplatní právo na výmaz, má správce možnost uvážit, zda se neuplatní jedna z výjimek, v jejímž důsledku by mohl správce osobní údaje i nadále

---

<sup>229</sup> FOŘT, F. Kapitola III Práva subjektu údajů: Článek 13. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 155-156.

<sup>230</sup> Čl. 16 GDPR.

zpracovávat.<sup>231</sup> Mezi tyto výjimky, které jsou uvedeny čl. 17 odst. 3 GDPR, patří např. situace, kdy zpracování osobních údajů bude nezbytné pro splnění právní povinnosti vyplývající z právních předpisů či pro určení, uplatnění a výkon právních nároků.

#### 4.6.5 Právo na omezení zpracování

Subjekt údajů má v případech předpokládaných Obecným nařízením právo, aby správce omezil zpracování osobních údajů, které se ho týkají. Jedná se o případy, kdy subjekt údajů popírá jejich přesnost, kdy je zpracování protiprávní a subjekt údajů odmítá výmaz osobních údajů, dále pak o případy, kdy správce osobní údaje již nepotřebuje pro vymezené účely, ale subjekt údajů je požaduje pro určení, výkon nebo obhajobu právních nároků, jakož i o případy, kdy subjekt údajů vznesl námitku proti zpracování osobních údajů podle čl. 21 odst. 1 GDPR.<sup>232</sup>

Omezení zpracování definuje Obecné nařízení jako „*označení uložených osobních údajů za účelem omezení jejich zpracování v budoucnu*“<sup>233</sup>. Takto označené osobní údaje tedy nesmí správce dále zpracovávat (s výjimkou jejich uložení); zpracovávat je lze se souhlasem subjektu údajů, z důvodu určení, výkonu nebo obhajoby právních nároků a z dalších důvodů uvedených v čl. 18 odst. 2 GDPR.

Samotné omezení zpracování bude v praxi probíhat za použití různých technických prostředků, jako např. dočasným přesunem vybraných osobních údajů do jiného systému zpracování, zneprístupněním vybraných osobních údajů uživatelům nebo dočasným odstraněním zveřejněných osobních údajů z internetových stránek.<sup>234</sup> Vzhledem k tomu, že jde jen o demonstrativní výčet, má správce poměrně široký rozsah možností, jak naplnit požadavky ukládané mu čl. 18 GDPR.

#### 4.6.6 Právo na přenositelnost údajů

V případě, že je zpracování osobních údajů založeno na souhlasu subjektu údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR či čl. 9 odst. 2 písm. a) GDPR nebo na smlouvě podle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR a současně se provádí automatizovaně, má subjekt údajů právo získat osobní údaje, které se ho týkají, a které správci poskytl, a předat tyto údaje

---

<sup>231</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 232.

<sup>232</sup> Čl. 18 odst. 1 GDPR.

<sup>233</sup> Čl. 4 odst. 3 GDPR.

<sup>234</sup> Recitál 67 GDPR.

jinému správci, aniž by tomu správce, kterému byly osobní údaje poskytnuty, bránil. Ten je povinen na žádost subjektu údajů poskytnout údaje ve strukturovaném, běžně používaném a strojově čitelném formátu.<sup>235</sup>

Subjekt údajů má také ve smyslu čl. 20 odst. 2 GDPR právo, aby osobní údaje byly předány přímo jedním správcem správci druhému, je-li to technicky proveditelné. O neproveditelné předání půjde tehdy, pokud takové předání „*není možné adekvátním způsobem, s ohledem k dostupným technologickým možnostem, přiměřeně povaze předávaných osobních údajů a rizik pro práva a svobody subjektů údajů zabezpečit*“<sup>236</sup>.

Cílem práva na přenositelnost údajů je „*posílení pravomocí subjektů údajů, pokud jde o jejich vlastní osobní údaje, jelikož usnadňuje jejich schopnost své osobní údaje snadno přemísťovat, kopírovat nebo předávat z jednoho informačního prostředí do jiného*“<sup>237</sup>.

#### 4.6.7 Právo vznést námitku

V případě, že se zpracování osobních údajů provádí pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu či při výkonu veřejné moci nebo pro účely oprávněných zájmů správce, tedy na základě právních titulů pro zpracování osobních údajů podle čl. 6 odst. 1 písm. e) a f) GDPR, má subjekt údajů právo vznést námitku proti zpracování osobních údajů, které se ho týkají. Pokud subjekt údajů vznesl námitku proti zpracování osobních údajů a správce neprokáže závažné oprávněné důvody pro zpracování, které převažují nad zájmy nebo právy subjektu údajů, nebo pro určení, výkon nebo obhajobu právních nároků, nesmí osobní údaje nadále zpracovávat.<sup>238</sup>

Za situace, kdy se správce rozhodne zpracovávat osobní údaje na základě právního titulu podle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, musí provést tzv. posouzení oprávněného zájmu, v němž uskuteční balanční test, ve kterém zváží, jestli jeho oprávněný zájem převáží nad právy a svobodami subjektu údajů.<sup>239</sup> Námitka proti zpracování osobních údajů má však za následek, že nebude postačovat prokázání správnosti předcházejícího posouzení oprávněného zájmu. Podle pokynů pracovní

---

<sup>235</sup> Čl. 20 odst. 1 GDPR.

<sup>236</sup> MORÁVEK 2019 op. cit., str. 250.

<sup>237</sup> Pokyny (WP 242 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 týkající se práva na přenositelnost údajů ze dne 13. prosince 2016 v revidovaném znění ze dne 5. dubna 2017. In: *Uoou.cz* [online]. str. 4 [cit. 4. června 2020]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=31882](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=31882).

<sup>238</sup> Čl. 21 odst. 1 GDPR.

<sup>239</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 250.



skupiny WP 29 vyžaduje toto ověření vyváženosti, „aby oprávněný zájem byl závažný, a představoval tedy vyšší mezní hodnotu pro převážení námitek“<sup>240</sup>.

Z pohledu tématu této práce bude uplatnění práva vznést námitku proti zpracování osobních údajů připadat v úvahu např. za situace, kdy bude zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje neúspěšného uchazeče za účelem ochrany svých práv pro případ nařknutí z diskriminačního chování ze strany uchazeče.

#### 4.6.8 Právo nebýt předmětem automatizovaného individuálního rozhodování

Subjekt údajů má právo „nebýt předmětem žádného rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, včetně profilování, které má pro něho právní účinky nebo se ho obdobným způsobem významně dotýká“<sup>241</sup>. Pro pochopení citovaného článku je nezbytné zmínit, že Obecné nařízení rozlišuje mezi obecným profilováním, rozhodováním založeným na profilování a výhradně automatizovaném rozhodování, včetně profilování.<sup>242</sup>

Profilování je definováno v Obecném nařízení jako „jakákoli forma automatizovaného zpracování osobních údajů spočívající v jejich použití k hodnocení některých osobních aspektů vztahujících se k fyzické osobě“<sup>243</sup>. Ačkoliv profilování musí zahrnovat určitou formu automatizovaného zpracování, nemusí se nutně obejít bez lidského zásahu, který není z definice profilování vyloučen tak, jak činí právě čl. 22 odst. 1 GDPR, který odkazuje na „výhradně“ automatizované zpracování.<sup>244</sup> O rozhodování založeném na profilování půjde v případě, kdy bude rozhodovat lidská bytost na základě profilu vytvořeného právě obecným profilováním.<sup>245</sup> Automatizovaným rozhodováním je třeba rozumět „operace uskutečňované zcela nebo zčásti pomocí automatizovaných postupů: ukládání na nosiče dat, provádění logických a/nebo aritmetických operací s těmito daty, jejich změna, výmaz, vyhledávání nebo

---

<sup>240</sup> Pokyny (WP 251 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 ze dne 3. října 2017 v revidovaném znění ze dne 6. února 2018. In: *Uoou.cz* [online]. str. 19 [cit. 9. června 2020]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=31893](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=31893).

<sup>241</sup> Čl. 22 odst. 1 GDPR.

<sup>242</sup> PATTYNOVÁ, J. Kapitola III Práva subjektu údajů: Článek 22. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 221.

<sup>243</sup> Čl. 4 odst. 4 GDPR.

<sup>244</sup> Pokyny (WP 251 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 ze dne 3. října 2017 v revidovaném znění ze dne 6. února 2018 [cit. 9. června 2020] op. cit., str. 7.

<sup>245</sup> PATTYNOVÁ, J. Kapitola III Práva subjektu údajů: Článek 22. In: PATTYNOVÁ, SUCHÁNKOVÁ, ČERNÝ, RŮŽIČKA a kol. 2019 op. cit., str. 221.

*rozšiřování*<sup>246</sup>. Jde tedy o situace, kdy o právech nebo povinnostech subjektu údajů rozhoduje algoritmus, to znamená určitý předem stanovený postup, který je posléze prováděn automatizovaně, tedy bez zapojení člověka ve kterémkoliv kroku rozhodování.<sup>247</sup>

Právo ve smyslu čl. 22 GDPR je však třeba vykládat ve smyslu zákazu, což znamená, že subjekt údajů nemusí činit žádná konkrétní opáření týkající se zpracování jeho osobních údajů, přesto je automaticky chráněn před možnými účinky, které takové zpracování osobních údajů může mít.<sup>248</sup>

Tento zákaz se však neuplatní, pokud je rozhodnutí nezbytné pro uzavření smlouvy nebo plnění smlouvy mezi subjektem údajů a správcem, je založeno na výslovném souhlasu subjektu údajů nebo je povoleno právem Evropské unie či členského státu.<sup>249</sup>

---

<sup>246</sup> Čl. 2 písm. c) Úmluvy č. 108.

<sup>247</sup> NULÍČEK a kol. 2018 op. cit., str. 255.

<sup>248</sup> Pokyny (WP 251 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 ze dne 3. října 2017 v revidovaném znění ze dne 6. února 2018 [cit. 9. června 2020] op. cit., str. 19-20.

<sup>249</sup> Čl. 22 odst. 2 GDPR.

## Závěr

Ochrana osobních údajů dnes představuje jedno z celosvětově probíraných témat, kterému se věnuje čím dál, tím větší pozornost. Jde o problematiku, která se dotýká každého z nás. Jednou z oblastí, jejíž nedílnou součástí je zpracování osobních údajů, je oblast pracovněprávní. Zaměstnavatelé přicházejí do styku s osobními údaji nejen svých zaměstnanců, ale i osob, které se o práci teprve ucházejí.

Cílem předložené práce bylo přiblížit ochranu osobních údajů v souvislosti se vznikem základního pracovněprávního vztahu – pracovního poměru, a to v obou fázích jeho vzniku, tedy ve fázi před vznikem pracovního poměru a ve fázi při vzniku pracovního poměru, zejména podat ucelený přehled o právní úpravě ochrany osobních údajů, popsat vybrané základní pojmy vztahující se k této problematice, dále vymezit obsah a význam zásad zpracování osobních údajů, právních titulů pro jejich zpracování, a vysvětlit jejich uplatnění v obou fázích vzniku pracovního poměru, stejně jako pojednat o nejdůležitějších právech a povinnostech zaměstnavatele a uchazečů. Rozebíraná problematika je značně rozsáhlá, nebylo tak možné zacházet do veškerých podrobností, ale přesto se domnívám, že cíl práce byl naplněn.

Účelem první kapitoly bylo vedle vysvětlení pojmu práva na soukromí popsat několik historických událostí či významných skutečností, které měly výrazný vliv na vývoj ochrany osobních údajů. Nejvýraznější impuls pro uvědomění si důležitosti ochrany osobních údajů za posledních několik desítek let představuje rozvoj moderních technologií. Ačkoliv výpočetní technika, sociální sítě, internet apod. znamenají pro společnost řadu výhod, jejich rychlý vývoj kupředu přináší pro oblast ochrany osobních údajů, a to nejen v pracovněprávních vztazích, stále nové a nové hrozby, kterým právo musí čelit a vhodným způsobem na ně reagovat.

Kapitola druhá byla věnována právní úpravě ochrany osobních údajů. Prvním významným dokumentem na mezinárodní úrovni majícím vztah k ochraně osobních údajů byla Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů, klíčové dokumenty přijaté na půdě Rady Evropy pak představují Evropská úmluva o lidských právech a Úmluva č. 108. Od roku 2018 představuje právní rámec ochrany osobních údajů v unijním prostoru Obecné nařízení, které nahradilo Směrnici 95/46/ES. Hlavním cílem jeho přijetí bylo zajištění větší jednotnosti pravidel ochrany osobních údajů. Skutečnost, že se jedná o nařízení, které je obecně závazné a bezprostředně použitelné v každém z členských států

Evropské unie, opět potvrzuje, jaký význam je v dnešní době ochraně osobních údajů přikládán. Zákon o zpracování osobních údajů pak zajišťuje soulad českého právního řádu s obecným nařízením a zároveň i zavádí některé výjimky, které Obecné nařízení členským státům umožňuje přijmout.

Ve třetí kapitole jsem v zájmu pochopení rozebírané problematiky vymezil některé základní pojmy ochrany osobních údajů, které jsem s ohledem na téma této práce považoval na nejdůležitější, konkrétně tedy pojmy osobní údaj, zvláštní kategorie osobních údajů, subjekt údajů, zpracování osobních údajů, správce a zpracovatel. Všechny tyto pojmy v porovnání s předchozí právní úpravou nenabýly s přijetím Obecného nařízení výrazných změn.

Čtvrtá kapitola byla věnována oběma fázím vzniku pracovního poměru. Ve fázi před vznikem pracovního poměru budou základním okruhem zaměstnavatelem zjišťovaných údajů identifikační údaje, kontaktní údaje, kvalifikační předpoklady a náplň práce u předchozích zaměstnavatelů. Ve fázi při vzniku pracovního poměru bude okruh zjišťovaných údajů v důsledku plnění zákonných povinností zaměstnavatele o něco širší. V zájmu toho, aby zpracování osobních údajů uchazečů probíhalo v souladu s Obecným nařízením, měl by zaměstnavatel již od počátku zpracování aplikovat základní zásady zpracování osobních údajů a plnit povinnosti. Za nejdůležitější povinnost zaměstnavatele lze označit informační povinnost, jejímž smyslem je, aby pro uchazeče bylo vždy dostatečně zřejmé, jak bude a je s jejich osobními údaji nakládáno. Každé zpracování musí být kryto alespoň jedním z právních titulů pro zpracování osobních údajů, jinak by šlo o zpracování nezákonné. Uchazeč jakožto subjekt údajů má pak vzhledem ke svému slabšímu postavení řadu práv, která toto slabší postavení vyvažují.

Ačkoliv je Obecné nařízení použitelné od května 2018, tedy skoro 3 roky, a ačkoliv bylo o Obecném nařízení slyšet „na každém rohu“, lze se v praxi setkat s tím, že řada zaměstnavatelů neví, jaké osobní údaje mohou po uchazečích vyžadovat, jaké povinnosti k těmto osobním údajům mají a jak s nimi mohou nakládat. Často tak po uchazečích vyžadují a následně zpracovávají osobní údaje v rozsahu nikoliv potřebném ve vztahu ke stanovenému účelu, a stejně tak nadbytečně vyžadují po uchazečích souhlas se zpracováním osobních údajů v situacích, kdy ho není třeba. Na druhou stranu lze konstatovat, že vzhledem k množství právních předpisů vztahujících se k ochraně osobních údajů v pracovněprávních vztazích může být právní úprava pro zaměstnavatele značně nepřehledná.

## Seznam použitých zdrojů

### Literatura

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

FIALA, O., GREPL, J., LICHNOVSKÝ, O. *GDPR: hmotné a procesní aspekty prakticky*. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-762-0.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů v pracovním právu: (otázky a odpovědi)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-145-3.

KLÍMA, K. a kol. *Evropské právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-335-3.

KNAPPOVÁ, M. *Naše a cizí příjmení v současné češtině*. Liberec: TAX AZ KORT, 2002. ISBN 80-238-8173-6.

MATES, P. (ed.) a kol. *Ochrana osobnosti, soukromí a osobních údajů*. Praha: Leges, 2019. ISBN 978-80-7502-346-9.

MATES, P., JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. ISBN 978-80-87576-12-0.

MATES, P. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2., aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006. ISBN 80-7201-589-3.

MELOTÍKOVÁ, P. *Ochrana osobních údajů v rámci veřejné správy*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-275-2.

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

NAVRÁTIL, J. a kol. *GDPR pro praxi*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-689-7.

NULÍČEK, M., DONÁT, J., NONNEMANN, F., LICHNOVSKÝ, B., TOMÍŠEK, J., KOVAŘÍKOVÁ, K. *GDPR - obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. ISBN 978-80-7598-068-7.

PATTYNOVÁ, J., SUCHÁNKOVÁ, L., ČERNÝ, J., RŮŽIČKA, M. a kol. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR): Zákon o zpracování osobních údajů: komentář*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Leges, 2019. ISBN 978-80-7502-396-4.

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. ISBN 978-80-7408-158-3.

ŽŮREK, J. *GDPR v personalistice*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-210-6.

ŽŮREK, J. *Praktický průvodce GDPR: včetně úplného znění GDPR*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-152-9.

*Charta Organizace spojených národů a Statut Mezinárodního soudního dvora*. V Praze: Informační centrum OSN, 2017. ISBN 978-80-86348-39-1.

*Vše o OSN: historie, struktura, financování*. V Praze: Informační centrum OSN, 2014. ISBN 978-80-86348-18-6.

### **Elektronické zdroje**

Charta základních práv EU. In: *Euroskop.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>.

CHLEBUS, T. Nový zákon o zpracování osobních údajů. In: *Epravo.cz* [online]. 30. května 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novy-zakon-o-zpracovani-osobnich-udaju-109312.html>.

Mise a cíle Rady Evropy. In: *Radaevropy.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/cile-rady-evropy.html>.

NONNEMANN, F. E-mailová adresa jako osobní údaj. In: *Epravo.cz* [online]. 30. října 2013. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/e-mailova-adresa-jako-osobni-udaj-92626.html>.

NONNEMANN, F. Modernizace Úmluvy 108, základního nástroje Rady Evropy pro ochranu osobních údajů. In: *Epravo.cz* [online]. 20. července 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/modernizace-umluvy-108-zakladniho-nastroje-rady-evropy-pro-ochranu-osobnich-udaju-107901.html>.

NONNEMANN, F. Právní úprava ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku a její vztah k ochraně osobních údajů. *Právní rozhledy*. In: *Beck-online.cz* [online databáze]. 2012, č. 13-14. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>.

Přehled: Směrnice OECD o ochraně soukromí a přeshraničních tocích osobních údajů. In: *Oecd.org* [online]. OECD, 2003. Dostupné z: <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/15589535.pdf>.

Rada Evropy – Council of Europe. In: *Radaevropy.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>.

SUM, T. Výklad pojmu právo Evropské unie. In: *Epravo.cz* [online]. 9. června 2005. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>.

VEJSADA, D., ERÉNYI, T. Zákon o státní službě – Co čeká státní zaměstnanec?. In: *Epravo.cz* [online]. 2. března 2015. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html>.

### **Právní předpisy, mezinárodní smlouvy a jiné dokumenty**

Důvodová zpráva: Vládní návrh zákona o zpracování osobních údajů. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2018. Sněmovní tisk 138/0, 8. volební období.

Listina základních práv Evropské unie.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

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

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.

Smlouva o fungování Evropské unie.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

Úmluva Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat.

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

Všeobecná deklarace lidských práv.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

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

## **Judikatura**

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992, stíž. č. 13710/88 ve věci *Niemetz proti Německu*.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 12. února 2009, č. j. 9 As 34/2008-68.

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

Usnesení Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. června 2014, ve věci C-683/13.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 22. října 2014, č. j. 8 As 55/2012-62.

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 5. září 2017, sp. zn. III. ÚS 3565/16.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 17. října 2017, sp. zn. IV. ÚS 1378/16-4.

## **Dokumenty ÚOOÚ a pracovní skupiny WP 29**

Často kladené otázky podle oblastí zpracování údajů: Zaměstnavatelé. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zamestnavatele/ds-5057/archiv=0&p1=1881>.



Desatero omylů. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/desatero-omylu/ds-4818/p1=4818>.

Kontroly za rok 2007: Zaměstnavatel jako správce osobních údajů. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zamestnavatel-jako-spravce-osobnich-udaju/d-6171/p1=5649>.

Pokyny (WP 242 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 týkající se práva na přenositelnost údajů ze dne 13. prosince 2016 v revidovaném znění ze dne 5. dubna 2017. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=31882](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=31882).

Pokyny (WP 251 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 ze dne 3. října 2017 v revidovaném znění ze dne 6. února 2018. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=31893](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=31893).

Pokyny (WP 259 rev. 01) pracovní skupiny WP 29 pro souhlas podle nařízení 2016/679 ze dne 28. listopadu 2017 v revidovaném znění přijatém dne 10. dubna 2018. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=31896](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=31896).

Stanovisko (WP 136) pracovní skupiny WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje ze dne 20. června 2007. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/files/wp29-stanovisko\\_4-2007.pdf](https://www.uoou.cz/files/wp29-stanovisko_4-2007.pdf).

Stanovisko (WP 169) pracovní skupiny WP 29 č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“ ze dne 16. února 2010. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/files/wp169.pdf>.

Stanovisko (WP 216) pracovní skupiny WP 29 č. 5/2014 k technikám anonymizace ze dne 10. dubna 2014. In: *Ec.europa.eu* [online]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_cs.pdf).

Stanovisko (WP 217) pracovní skupiny WP 29 č. 6/2014 k pojmu oprávněných zájmů správce údajů podle článku 7 směrnice 95/46/ES ze dne 9. dubna 2014. In: *Ec.europa.eu* [online]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_cs.pdf).

Stanovisko (WP 249) pracovní skupiny WP 29 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2017. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=30203](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=30203).

Stanovisko ÚOOÚ č. 3/2014: K nadbytečnému vyžadování souhlasu se zpracováním osobních údajů a souvisejícímu nesprávnému plnění informační povinnosti. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id\\_org=200144&id\\_dokumenty=22531](https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=22531).

Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009: Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: [https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2009\\_6.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf).

Výroční zpráva Úřadu pro ochranu osobních údajů za rok 2018. Praha: ÚOOÚ, 2019.

Z rozhodovací činnosti Úřadu: K plnění informační povinnosti. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-plneni-informacni-povinnosti/d-1596>.

Z rozhodovací činnosti Úřadu: K problematice aktualizace zpracovávaných osobních údajů. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-problematice-aktualizace-zpracovavanych-osobnich-udaju/d-1595/p1=0>.

Z rozhodovací činnosti Úřadu: Ke zpracování osobních údajů bývalých zaměstnanců. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-byvalych-zamestnancu/d-1585>.

Zahraničí: Rada Evropy. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/rada-evropy/ds-1797/archiv=0&p1=1659>.

Základní příručka k ochraně údajů: Nejdůležitější pojmy. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/3-nejd-lezit-jsi-pojmy/d-27293>.

Základní příručka k ochraně údajů: Nové přístupy a povinnosti. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zakladni-prirucka-k-ochrane-udaju/ds-4744/p1=4744>.

Základní příručka k ochraně údajů: Obecné nařízení. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/1-obecne-na-izeni/d-27266>.

Základní příručka k ochraně údajů: Práva subjektu údajů. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/6-prava-subjektu-udaju/d-27276/p1=4744>.

Základní příručka k ochraně údajů: Zásady a právní důvody zpracování. In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/4-zasady-a-pravni-d-vody-zpracovani/d-27271>.

Základní příručka k ochraně údajů: Zvláštní kategorie osobních údajů (citlivé údaje).  
In: *Uoou.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/5-zvlastnikategorie-osobnich-udaj-citlive-udaje/d-27274.html>.

### **Ostatní zdroje**

ŠMÍD, V., SCHELLE, K., VESELÁ, R. Vývoj evidence obyvatelstva. *Veřejná správa*.  
Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2005, roč. 2005, č. 45. ISSN 0027-8009.

Tisková zpráva agentury pro výzkum trhu a veřejného mínění STEM/MARK: GDPR se blíží, ale veřejnost se ochranou osobních údajů příliš netrápí. In: *Simar.cz* [online].  
Dostupné z: [https://simar.cz/assets/media/files/assets/uploads/TZ\\_SM\\_GDPR\\_FIN.pdf](https://simar.cz/assets/media/files/assets/uploads/TZ_SM_GDPR_FIN.pdf).

## **Abstrakt**

### **Ochrana osobních údajů před vznikem a při vzniku pracovního poměru**

Diplomová práce se věnuje ochraně osobních údajů před vznikem a při vzniku pracovního poměru. Cílem práce je přiblížit ochranu osobních údajů v souvislosti se vznikem pracovního poměru, především podat ucelený přehled o její právní úpravě, popsat základní pojmy a zásady vztahující se k této problematice a pojednat o nejdůležitějších právech a povinnostech osob v obou fázích vzniku pracovního poměru. Východiskem práce je zejména právní úprava obsažená v Obecném nařízení a zákoně o zpracování osobních údajů.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol. V první kapitole jsou popsány historicky významné události mající výrazný vliv na vývoj ochrany osobních údajů. Vedle toho je vysvětlen i pojem práva na soukromí, ze kterého se postupem času vydělilo právo na ochranu osobních údajů. Druhá kapitola se zabývá právní úpravou ochrany osobních údajů, a to jak na mezinárodní úrovni, na unijní úrovni, tak i na úrovni vnitrostátní. Ve třetí kapitole jsou vymezeny vybrané základní pojmy ochrany osobních údajů, konkrétně pojmy osobní údaj, zvláštní kategorie osobních údajů, subjekt údajů, zpracování osobních údajů, správce a zpracovatel. Kapitola čtvrtá je nejprve věnována obecným otázkám týkajícím se pracovněprávních vztahů, dále zásadám zpracování osobních údajů představujícím základní principy, kterými je ovládáno každé zpracování osobních údajů, a právním titulům pro zpracování osobních údajů ve vymezeném tématu, které jsou předpokladem zákonného zpracování. V další části této kapitoly je podrobně rozebráno zpracování osobních údajů uchazečů ve fázi před vznikem pracovního poměru, tedy od okamžiku zahájení výběrového řízení až do okamžiku, kdy si zaměstnavatel vybere konkrétního uchazeče a kdy ostatním uchazečům sdělí, že neuspěli, a následně zpracování osobních údajů uchazeče při samotném vzniku pracovního poměru, tedy od okamžiku, kdy si zaměstnavatel vybere konkrétního uchazeče, až do okamžiku, kdy s ním uzavře pracovní smlouvu. Závěr této kapitoly je věnován právům subjektu údajů vyvažujícím jeho slabší postavení vůči správci osobních údajů.

## **Abstract**

### **Personal data protection before and during the establishment of the employment relationship**

The diploma thesis is devoted to personal data protection before and during the establishment of the employment relationship. The objective of this thesis is to outline the personal data protection in the context of the employment relationship establishment, to give a comprehensive overview of its legislation in particular, describe the basic terms and principles relating to this subject matter and specify the most important rights and obligations regarding both stages of the employment relationship establishment. The basis for the thesis is primarily the legislation of the General Data Protection Regulation and Personal Data Processing Act 2019 (No. 110/2019 Coll.).

The diploma thesis is divided into four chapters. The historical events with a significant influence on the personal data protection development are described in the first chapter. This chapter also explains the concept of a right to privacy and separation of the right to protection of personal data from it. The second chapter deals with personal data protection legislation on the international level, as well as EU level and national level. The third chapter defines selected fundamental terms relating to personal data protection, particularly terms such as personal data, special categories of personal data, data subject, processing of personal data, data controller and data processor. The fourth chapter is at first dedicated to the general knowledge of the legal relationships between employers and employees, furthermore to the policies relating to the processing of personal data representing basic principles that govern every personal data processing, and to the legal titles for the processing of personal data in a defined topic, that are the requirements for its lawful processing. The processing of personal data of job applicants is discussed in detail in the next part of this chapter, from the beginning of the selection process to the moment when the employer chooses the right candidate and informs the unsuccessful applicants about rejection, then followed by the personal data processing during the establishment of an employment relationship, therefore from the moment the employer chooses the right candidate until the moment, when the employment contract between those two parties is concluded. The final part of this chapter is devoted to data subject rights balancing the weaker position of the data subject in relation to the data controller.

## **Klíčová slova**

GDPR, ochrana osobních údajů, zaměstnavatel a uchazeč o zaměstnání

## **Keywords**

GDPR, personal data protection, employer and job applicant