

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Tereza Valachová

## **Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích**

**Diplomová práce**

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1.5.2016

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

.....

Tereza Valachová

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za jeho vstřícnost, cenné rady a připomínky, kterými mi napomáhal při psaní této práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a dalším blízkým za velkou podporu, kterou mi poskytovali během celého studia.

# Obsah

Úvod .....	6
<b>1 Soukromí .....</b>	<b>8</b>
<b>2 Právní úprava ochrany soukromí a osobních údajů .....</b>	<b>12</b>
2.1 Mezinárodněprávní úprava ochrany soukromí a osobních údajů .....	12
2.2 Právní úprava ochrany soukromí a osobních údajů v českém právním řádu...	15
2.2.1 Právní úprava na ústavní úrovni .....	15
2.2.2 Právní úprava na zákonné úrovni .....	18
<b>3 Základní pojmosloví.....</b>	<b>24</b>
3.1 Anonymní údaj.....	24
3.2 Osobní údaj, subjekt údajů.....	26
3.3 Citlivý údaj.....	30
3.4 Správce, zpracovatel a příjemce.....	34
3.5 Zpracování osobních údajů .....	36
3.6 Souhlas se zpracováním osobních údajů.....	40
<b>4 Vybraná problematika zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích – monitorování zaměstnanců .....</b>	<b>43</b>
4.1 Obecně k vybrané problematice.....	43
4.1.1 Povinnosti zaměstnavatele.....	46
4.2 Komerové systémy .....	54
4.3 Sledování přístupu na internet.....	60
4.4 Monitorování elektronické pošty .....	63
<b>Závěr .....</b>	<b>67</b>
<b>Seznam zkratek.....</b>	<b>69</b>
<b>Seznam použité literatury a dalších zdrojů.....</b>	<b>71</b>

<b>Shrnutí .....</b>	<b>76</b>
<b>Summary.....</b>	<b>77</b>
<b>Název práce v anglickém jazyce .....</b>	<b>79</b>
<b>Klíčová slova / Keywords .....</b>	<b>79</b>

## Úvod

Problematika osobních údajů a jejich ochrany (a soukromí všeobecně) je v dnešní době velice aktuálním a diskutovaným tématem a zasahuje do mnoha právních odvětví. Především díky neustávajícímu technologickému rozvoji se dnes s osobními údaji manipuluje daleko více než dříve a tím samozřejmě dochází i k většímu nebezpečí jejich zneužití (a nepochybně pak též k zásahu do soukromí jednotlivců).

Ke zpracování osobních údajů dochází i v pracovněprávní oblasti, a to poměrně v zásadním rozsahu. Poprvé ke zpracování dochází nejčastěji ve výběrovém řízení, kde zaměstnavatelé přicházejí do styku s osobními údaji uchazečů o zaměstnání. Nejvíce se pak osobní údaje zpracovávají v průběhu samotného pracovního poměru, kdy některé údaje zaměstnavatelé zpracovávají povinně (například pro účely daňové evidence), některé pak na základě vlastního rozhodnutí, tj. fakultativně (například pokud se zaměstnavatelé rozhodnou instalovat kamerový systém se záznamovým zařízením či sledovat své zaměstnance prostřednictvím GPS lokalizačních technologií). Zaměstnavatelé zpracovávají osobní údaje (bývalých) zaměstnanců i po skončení pracovního poměru, a to už jen z důvodu nutnosti uchování některých dat za účelem případného prokázání splnění zákonných povinností například v daňové oblasti.<sup>1</sup>

Cílem této práce není podat kompletní výklad o problematice ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích, neboť tato je velmi rozsáhlá (jak ostatně plyne i z výše uvedeného), nýbrž nahlédnout do tématu, osvětlit základní pojmy právní úpravy a zaměřit se na některé aktuální otázky dané problematiky.

Na úvod své práce se budu věnovat pojmu soukromí, jež osobně považuji za jeden z nejpodstatnějších, neboť jak se domnívám, celá právní úprava ochrany osobních údajů vychází právě z pojetí soukromí a jeho ochrany. Ostatně i zákon o ochraně osobních údajů v ustanovení § 1 uvádí, že jeho úkolem je naplňovat právo každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí. Ve svém výkladu poukážu i na to, jak je soukromí chápáno na pracovišti.

---

<sup>1</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 386-388

Dále se zaměřím na právní úpravu ochrany soukromí a osobních údajů, a to nejen domácí, tj. českou ústavní a zákonnou právní úpravu, ale i mezinárodní a evropskou právní úpravu, ze které české právní předpisy v oblasti ochrany osobních údajů vychází. Ráda bych zde nastínila ucelený přehled právní regulace této oblasti.

V další části práce se zaměřím na základní pojmy dané problematiky, neboť jejich vymezení je nutné ke správnému pochopení celého tématu.

Následně se budu věnovat vybraným otázkám osobních údajů v pracovněprávních vztazích, konkrétně pak kamerovým systémům, sledování přístupu na internet a monitorování elektronické korespondence. Je všeobecným trendem, že zaměstnavatelé v čím dál větší míře přistupují z různých důvodů ke sledování svých zaměstnanců (ať už jakoukoli formou), a výše uvedené způsoby se mi jeví jako nejvyužívanější.

Ve své práci vycházím nejen z právních předpisů v oblasti ochrany osobních údajů, ale rovněž z judikatury českých a evropských soudů, významným zdrojem informací jsou taktéž stanoviska a názory Úřadu pro ochranu osobních údajů a pracovní skupiny WP 29.

# 1 Soukromí

Po staletí bylo jako soukromé chápáno to, co náleží pouze určitému člověku, na co má tato osoba nárok a jako takové má být ostatními uznáváno. Chráněna tehdy byla, a to zejména normami veřejného práva, pouze dílčí práva, která dnes tvoří obsah pojmu soukromí, jako nedotknutelnost obydlí, listovní tajemství, osobní svoboda či rodinný život, nikoli však soukromí jako samostatné právo. Až v roce 1890 formulovali dva američtí právníci, Samuel D. Warren a Louis D. Brandeis, ve svém článku nazvaném „*The Right to Privacy*“ a publikovaném v *Harvard Law Review* právo na soukromí jako „*right to be let alone*“ – tedy „*právo být ponechán o samotě, mít zachován nerušený klid, právo na neporušování citů, sféra, v níž byl člověk „obezděn“ a měl nárok na to, aby nebyl znepokojován vnějšími zásahy především v jeho příbytku*“.<sup>2</sup> Toto poměrně úzké pojetí soukromí následně rozšířil druhý z jmenovaných autorů ve svém disentu z roku 1928 ve věci *Olmstead v. United States*, když uvedl: „*Tvůrci naší Ústavy na sebe vzali odpovědnost vytvořit příznivé podmínky pro usilování o štěstí (...) Přiznali právo (proti státu) být ponechán "sám sobě" - což je nejkomplexnější či nejobsažnější právo ze všech a zároveň i právo, které je nejvzácnější civilizovanému lidstvu.*“ Český Ústavní soud k tomu dodává: „*A tak se z explicitně ústavně nezmníněného práva na soukromí postupem doby stal základní strukturální element U. S. ústavy, který zajišťuje autonomii jednotlivce, byť o jeho uplatnění je stále a opakovaně sváděna uvnitř U. S. Supreme Court bitva.*“<sup>3</sup>

Po druhé světové válce se, zejména v důsledku zkušeností s totalitními režimy, prosadilo nazírání na základní práva jako na práva přirozená, tedy člověku vrozená (nikoli zákonem přiznaná), a mezi tato se nově zařadilo i právo na soukromí. Dnes proto bývá některými autory označováno jako právo tzv. čtvrté generace (dle historického vývoje)<sup>4</sup>.

Pojem soukromí ovšem nelze jednoduše vymežit, neexistuje žádná zákonná ani všeobecně přijímaná teoretická definice tohoto výrazu. Jedná se totiž o hodnotu značně

---

<sup>2</sup> MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 9-11

<sup>3</sup> Viz nálezní pléna Ústavního soudu ze dne 22. března 2011, sp. zn. Pl. ÚS 24/10

<sup>4</sup> MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 11



proměnlivou, a to zejména v čase, místě, prostředí i společenských okolnostech, v nichž konkrétní jedinec žije. I různé kultury pojmají soukromí odlišně.<sup>5</sup>

V nejširším pojetí se soukromí projevuje jako možnost člověka svobodně se rozhodovat o vlastním určení ve společnosti, žít si svůj život podle svého, bez zásahů druhých. V tomto širokém smyslu lze pod soukromí podřadit i lidskou důstojnost, čest, osobní svobodu.<sup>6</sup>

Dá se tedy shrnout, že právo na soukromí je nejrozsáhlejší ze všech tzv. osobnostních práv, které požívají ochrany dle občanského zákoníku. Pokud je totiž zasaženo některé z osobnostních práv (například právo na ochranu jména, projevů osobní povahy, podoby), dochází tím automaticky v určité míře i k narušení soukromí.<sup>7</sup>

V oblasti práva je pojem soukromí vymezován především judikaturně. Ústavní soud se problematikou práva na soukromí zabýval například ve svém nálezu sp. zn. II. ÚS 517/99, v němž shrnul dvě složky tohoto práva – pozitivní a negativní – první z uvedených spočívá v oprávnění člověka rozhodovat tom, co a v jakém rozsahu ze své soukromé sféry zpřístupní svému okolí, druhá připouští možnost obrany proti neoprávněným zásahům do této soukromé oblasti.<sup>8</sup>

V jiném svém rozhodnutí (usnesení ze dne 3. května 2001, sp. zn. III. ÚS 35/01) pak Ústavní soud konstatoval: „*Soukromí je ona sféra života člověka, do kterého nesmí nikdo bez jeho souhlasu nebo bez výslovného dovolení zákona zasahovat ani o ní požadovat či získávat informace, a o které subjekt soukromí není povinen nikomu podávat informace, pokud mu to zákon neukládá.*“ V tomto judikátu taktéž Ústavní soud opětovně<sup>9</sup> vyjádřil názor, že subjektem popsané ochrany jsou pouze fyzické osoby, nikoli právnické. U nich by namísto toho připadala v úvahu například ochrana hospodářské soutěže či obchodního tajemství, tato však nespádají pod režim Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

---

<sup>5</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 58

<sup>6</sup> TŮMA, Pavel in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, s. 510

<sup>7</sup> MATES, Pavel. *Ochrana osobních údajů*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2002, s. 37

<sup>8</sup> K tomuto taktéž srov. nálezu Ústavního soudu ze dne 11. listopadu 2005, sp. zn. I. ÚS 453/03

<sup>9</sup> K tomuto blíže například viz usnesení Ústavního soudu ze dne 22. března 1999, sp. zn. IV. ÚS 528/98

Z hlediska evropské judikatury je namístě upozornit na jedno z nejvýznamnějších soudních rozhodnutí v této oblasti, učiněné v případě Niemietz versus Německo<sup>10</sup>. Jak je uvedeno i výše, pojetí soukromí je značně dynamické, a právě z tohoto důvodu Evropský soud pro lidská práva odmítl definovat tento pojem vyčerpávajícím způsobem. Ve shora uvedeném judikátu se soud zabýval výkladem článku 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, zaručujícího právo na respektování soukromého života, a to v souvislosti se stížností německého advokáta Niemietze, v jehož advokátní kanceláři (pracovišti) byla v rámci vyšetřování jeho klienta provedena policejní prohlídka. Evropský soud pro lidská práva zde dospěl k závěru, že v rámci soukromého života je nutno respektovat i právo člověka na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidmi, a to nejen ve svém osobním či rodinném životě, ale také při pracovní činnosti – právě na pracovišti, kde člověk tráví podstatnou část svého času, má totiž zpravidla největší příležitost k navazování vztahů s ostatními. Navíc ne vždy lze přesně určit, v jakém postavení (zda v soukromém nebo profesním či obchodním) se jednotlivec nachází v určité situaci, když jeho činnosti jsou vzájemně provázané. K tomu dochází zejména u tzv. svobodných podnikání. Není proto možné vykládat pojem soukromý život bez zahrnutí pracovních aktivit konkrétního člověka.<sup>11</sup>

Obdobný názor vyjádřil například i Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí ze dne 5. listopadu 2009, č. j. 1 Afs 60/2009-119, cit.: „*S ohledem na uvedené lze dospět k závěru, že utajeným pořízením audiovizuálního záznamu uvnitř vozidla taxikáře veřejná moc prima facie zasahuje do práva na respektování soukromého života taxikáře ve smyslu čl. 8 Úmluvy. Nutno přitom vzít v potaz též to, že taxikář ve svém vozidle tráví zcela převažující část svého pracovního dne. Taxikář během jízdy se zákazníkem navazuje a rozvíjí své kontakty s vnějším světem. V případě opačného závěru by byl problém jednoznačně určit a rozlišit, jaké osobní projevy taxikáře v průběhu jeho interakce se zákazníkem lze ještě charakterizovat jako jeho pracovní činnost a co již tvoří jeho soukromý život. Zvláště v takovém případě, kdy jednotlivec vykonává svobodné nebo obdobné povolání, je práce součástí jeho soukromého života a není možné určit, do jaké míry v daném okamžiku pracuje či realizuje svůj soukromý život.*“

---

<sup>10</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992 ve věci Niemietz versus Německo, stížnost č. 13710/88

<sup>11</sup> MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 14-15

V souvislosti s výše uvedeným se pak jeví jako poměrně zdařilé a komplexní vymezení pojmu soukromí, tak jak ho zveřejnil Úřad pro ochranu osobních údajů ve Stanovisku č. 6/2009 *Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů* – soukromí zde popsal 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.*“

Závěrem tohoto pojednání a s konstatováním, že právo na ochranu soukromí není absolutní (tedy že zásahy do něj lze v určitých případech akceptovat), zde ještě upozorním na jedno z rozhodnutí Ústavního soudu – konkrétně nález ze dne 18. prosince 2006, sp. zn. I. ÚS 321/06, v němž Ústavní soud konstatoval: „*Právo na ochranu soukromého života je nezadatelným lidským právem, které bezpochyby zahrnuje, mimo jiné, právo fyzické osoby rozhodnout podle vlastního uvážení zda, popřípadě v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti jejího osobního soukromí zpřístupněny jiným (srovnej nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 517/99 in <http://www.usoud.cz>). K omezení takového práva lze přikročit za účelem ochrany základních práv jiných osob, anebo za účelem ochrany veřejného zájmu, který je v podobě principu či hodnoty obsažen v ústavním pořádku (srovnej např. nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 298/05, IV. ÚS 412/04). Standardní metodou, jíž Ústavní soud posuzuje vzájemnou kolizi základních práv a svobod, respektive jejich střet s jinou ústavně chráněnou hodnotou, je metoda proporcionality. Přitom je třeba dbát, aby bylo dosaženo co nejširšího uplatnění obou chráněných hodnot.*“<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Blíže viz kapitola 2.2.1 *Právní úprava na ústavní úrovni*

## 2 Právní úprava ochrany soukromí a osobních údajů

### 2.1 Mezinárodněprávní úprava ochrany soukromí a osobních údajů

Ochrana osobních údajů je v právu relativně novým tématem, první speciální právní předpisy upravující tuto oblast byly přijímány až v 2. polovině 70. let 20. století, a to v reakci na rychlý společenský vývoj a postupnou globalizaci světa. Tento stav také souvisel s prudkým nárůstem moderních technologií, které s sebou přinášely obavy z narušení soukromí.<sup>13</sup>

#### Mezinárodní právo

V rámci obecné právní úpravy zakotvující ochranu lidských práv, jejíž součástí je i ochrana soukromí a potažmo i ochrana osobních údajů, je namístě uvést dva z nejvýznamnějších mezinárodních dokumentů, jimiž jsou Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 (ochrana soukromí je zde zakotvena v článku 12) a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966 (zde v článku 17). Na půdě Rady Evropy byla v roce 1950 sjednána evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, kterou Česká republika ratifikovala v roce 1992. Tato Úmluva v článku 8 přiznává každému právo na „*respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence*“ a dále pak uvádí, že „*státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných*“.

Na úrovni speciální právní úpravy se základním evropským právním dokumentem stala Úmluva Rady Evropy č. 108 z roku 1981, o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, a její Dodatkový protokol z roku 2001 –

---

<sup>13</sup> MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Vyd. 1. Praha: Beck, 2008, s. 11

první z jmenovaných vstoupila pro Českou republiku v platnost ke dni 1. listopadu 2001, druhý z uvedených pak ke dni 1. července 2004. V případě této úmluvy se jedná o mezinárodní smlouvu dle článku 10 Ústavy, v němž je stanoveno, že „*vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“.

## **Právo Evropské unie**

Co se týče právních předpisů na území Evropské unie, východiskem v oblasti ochrany osobních údajů je článek 16 Smlouvy o fungování EU, který stanoví: „*1. Každý má právo na ochranu osobních údajů, které se jej týkají. 2. Evropský parlament a Rada přijmou řádným legislativním postupem pravidla o ochraně fyzických osob při zpracovávání osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a členskými státy, pokud vykonávají činnosti spadající do oblasti působnosti práva Unie, a pravidla o volném pohybu těchto údajů. Dodržování těchto pravidel podléhá kontrole nezávislými orgány. Pravidly přijatými na základě tohoto článku nejsou dotčena zvláštní pravidla uvedená v článku 39 Smlouvy o Evropské unii.*“

Dalším relevantním pramenem práva je pak Listina základních práv EU, která v článku 7 (zařazeno v kapitole II, Svobody) zakotvuje „*právo na respektování soukromého a rodinného života, obydlí, korespondence a jiných druhů komunikace*“. V Listině základních práv EU se objevuje i speciální ustanovení vztahující se k ochraně údajů osobního charakteru, a to konkrétně článek 8.

Oba shora uvedené dokumenty se řadí mezi primární právo EU a jsou z toho důvodu pro členské státy přímo závazné.

Nejvýznamnějším pramenem právní úpravy EU v oblasti osobních údajů je však Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 95/46/ES ze dne 24. října 1995, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů, jež provádí úpravu zakotvenou v právních předpisech primárního práva uvedených výše. Směrnice 95/46/ES obsahuje 72 recitálů (recitály jsou druhem důvodové zprávy, vyjadřují účel právní úpravy a jsou významné pro

výklad textu <sup>14)</sup> a 34 článků, které upravují práva a povinnosti při zpracování osobních údajů. Tato směrnice má zajistit vysokou úroveň ochrany soukromí fyzických osob, a to s ohledem na volný pohyb osobních údajů mezi členskými státy, který nesmí být omezen ani zakázán.

Článkem 29 Směrnice 95/46/ES byla pak zřízena nezávislá pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, která je známá též pod zkratkou WP 29 (anglická zkratka „*working party*“). V článku 30 této směrnice je potom specifikována činnost této skupiny. WP 29 v rámci svých činností vydává také četné množství stanovisek, která mohou být nápomocná při výkladu nejrůznějších pojmů či při řešení problémů aplikační praxe.

Česká právní úprava v oblasti ochrany osobních údajů je pak transpozicí právě Směrnice 95/46/ES. Pro Českou republiku nastala povinnost harmonizovat svou dosavadní právní úpravu s právem EU k datu jejího vstupu do Evropské unie, tedy k 1. květnu 2004.

Závěrem lze poznamenat, že již od roku 2012 se na půdě evropských organizací projednává obecné nařízení o ochraně údajů, které je součástí reformy ochrany osobních údajů. Toto nařízení by mělo nahradit stávající úpravu obsaženou ve Směrnici 95/46/ES a lépe tak reflektovat současný stav technologické úrovně v této oblasti. Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů bude nyní předložen Radě a následně Evropskému parlamentu, přičemž se očekává, že nařízení vstoupí v platnost na jaře 2016 a použitelné pak bude dva roky poté, tj. od jara roku 2018. <sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 121

<sup>15</sup> *Obecné nařízení o ochraně údajů*. In: Evropská unie [online]. [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/data-protection-reform/data-protection-regulation/>

## 2.2 Právní úprava ochrany soukromí a osobních údajů v českém právním řádu

### 2.2.1 Právní úprava na ústavní úrovni

Právo na ochranu soukromí (a potažmo osobních údajů) je zakotveno již na úrovni ústavního pořádku, a to v Listině – patří tedy mezi základní lidská práva.

Jako základ slouží článek 7 odst. 1 Listiny, který stanoví, že „*nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.*“. Ten dále rozvádějí jednotlivá, taktéž velmi důležitá ustanovení, v poměru k článku 7 speciální. V článku 10 odst. 1 Listiny je zakotveno právo každého na zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti, na ochranu jeho jména. Odstavec druhý téhož článku chrání před „*neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života*“ a odstavec třetí pak před „*neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě*“. Článek 12 Listiny chrání domovní svobodu, článek 13 potom upravuje listovní tajemství, tajemství jiných písemností a záznamů, jakož i zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.

Je namístě upozornit na skutečnost, že základní lidská práva a svobody se často dostávají do konfliktu, stojí v určitém smyslu „proti sobě“. V zásadě se střetávají na jedné straně svoboda, lidská důstojnost, soukromí, na straně druhé pak ochrana vlastnictví, života, bezpečnost.<sup>16</sup>

Při řešení těchto střetů je pak všeobecně využíván test proporcionality, při svém rozhodování ho aplikují například Evropský soud pro lidská práva či Evropský soudní dvůr, výjimkou není ani český Ústavní soud (ten ho poprvé komplexněji vymezil v nálezu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94). Tento třístupňový test spočívá ve vzájemném poměrování kolidujících základních práv a jeho cílem je určení, které z práv či svobod má v dané situaci přednost. Postupuje se za pomoci tří kritérií – jedná se o

---

<sup>16</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 65

kritérium vhodnosti (pokládáme si otázku, zda lze omezením dosáhnout sledovaného cíle), kritérium potřebnosti (otázkou je, zda nelze požadovaného výsledku dosáhnout i jinými, méně invazivními prostředky) a kritérium závažnosti (porovnáváme závažnost obou základních práv stojících v konfliktu, zahrnuto je i uvažování nad možnou minimalizací zásahů do práv).

V tomto směru lze poukázat na judikaturu Ústavního soudu, ten při svém rozhodování standardně postupuje v souladu se svým názorem vysloveným v nálezu ze dne 9. února 1998, sp. zn. IV. ÚS 154/97, kde řešil často se objevující konflikt práva na ochranu soukromí s právem na svobodu projevu a právem na informace, která se řadí mezi politická práva a jež zaručuje článek 17 odst. 1 Listiny. Cit. z tohoto rozhodnutí: „...při střetu základního politického práva na informace a jejich šíření s právem na ochranu osobnosti a soukromého života, tedy základních práv, které stojí na stejné úrovni, bude vždy věcí nezávislých soudů, aby s přihlédnutím k okolnostem každého jednotlivého případu pečlivě zvážily, zda jednomu právu nebyla nedůvodně dána přednost před právem druhým. Tak to ostatně stanoví i čl. 4 odst. 4 Listiny, když ukládá orgánům aplikujícím právo, aby při této aplikaci šetřily podstatu a smysl základních práv.“<sup>17</sup>

Základní lidská práva tedy nejsou neomezená. Lze je omezit za podmínek stanovených Listinou, případně mezinárodními smlouvami, a to z důvodu ochrany jiných základních práv či veřejného zájmu. Tato omezení jsou však přípustná pouze při respektování mezí stanovených v článku 4 odst. 2 až 4 Listiny (omezení musí být upraveno pouze zákonem, musí platit stejně pro všechny případy splňující stanovené podmínky, musí být šetřeno podstaty a smyslu těchto základních práv a omezení nesmí být zneužívána k jinému účelu, než byla stanovena).<sup>18</sup>

Zasahovat do soukromí člověka je možné tedy z důvodu veřejného zájmu, pokud je to na základě konkrétního zákonného zmocnění. Nelze se pak dovolávat práva na ochranu soukromí, jestliže sám zákon ukládá osobě povinnost poskytnout orgánu

---

<sup>17</sup> Dále se Ústavní soud zabýval rozporem mezi těmito dvěma základními právy například v nálezu ze dne 15. března 2005, sp. zn. I. ÚS 367/03, nebo v nálezu ze dne 15. listopadu 2010, sp. zn. I. ÚS 517/10

<sup>18</sup> PAVLÍČEK, Václav in PAVLÍČEK, Václav, a kol. *Ústavní právo a státověda. II. díl. Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vyd. Praha: Leges, 2011, s. 513



veřejné moci určité informace (například podání vysvětlení ve správním řízení) nebo strpět nějaký zásah (například sejmutí otisků prstů orgány činnými v trestním řízení pro účely vyšetřování v trestním řízení).<sup>19</sup>

V této souvislosti je nutné ještě podotknout, že na ochranu před zásahem do soukromí má nárok jen ten, kdo sám osobní údaj nezveřejnil, a jeho získání nebo nakládání s ním nebylo oprávněné (tedy proběhlo bez souhlasu či vědomí osoby, o jejíž údaje jde, nebo v rozporu se způsobem, který stanoví zákon).

Dále lze v tomto směru doplnit, že v praxi se prosadil názor, že některé osoby, a to osoby veřejně známé (například politici či mediálně známé osoby, tzv. celebrity), mají menší nárok na ochranu soukromí než ostatní<sup>20</sup>. Důvodem tohoto je, že zmíněné osoby vykonávají veřejnou činnost, která s sebou samozřejmě nese i větší zájem společnosti a s tím související kritiku. V obdobném postavení jsou z důvodu jejich negativního působení ve společnosti i například pachatelé závažných zločinů.<sup>21</sup>

Na rozdíl od praxe soudů USA, dle které veřejně známé osoby prakticky pozbyly právo na soukromí<sup>22</sup>, evropské soudy zastávají přesvědčení, že i tyto osoby mají v určitém rozsahu nárok na ochranu před zásahy do jejich soukromého života.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 23

<sup>20</sup> K tomuto blíže viz rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ve věci *New York Times Co. versus Sullivan* ze dne 9. března 1964, rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Lingens* proti Rakousku ze dne 8. července 1986 (stížnost č. 9815/82) a další. Z české judikatury se ve stejném smyslu vyjádřil i Ústavní soud například v usnesení ze dne 17. dubna 2014, sp. zn. I. ÚS 2246/12.

<sup>21</sup> K celému odstavci viz MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 23, MATES, Pavel. *Ochrana osobních údajů*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2002, s. 38

<sup>22</sup> MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 28-29

<sup>23</sup> V této souvislosti lze upozornit také na rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva, který došel ve věci *Von Hannover versus Německo* č. 1 (rozsudek ze dne 24. září 2004, stížnost č. 59320/00) k závěru, že základním kritériem při posuzování ochrany soukromého života versus svobody projevu je, zda existuje (legitimní) obecný zájem na informacích, které by mohly přispět k diskusi v demokratické společnosti.

### 2.2.2 Právní úprava na zákonné úrovni

Postupem od obecného ke konkrétnímu je na úrovni obecných předpisů základním předpisem občanský zákoník.

Úvodní ustanovení § 3 deklaruje základní zásady soukromého práva, mezi kterými pak v odstavci 2 písm. a) zdůrazňuje právo každého na „ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí“. Již ze zařazení těchto práv mezi zásadní soukromoprávní principy plyne jejich významnost. Jejich ochrana avšak vyplývá zejména z ustanovení o všeobecných osobnostních právech (§ 77 a násl. občanského zákoníku) a dále pak z úpravy náhrady majetkové a nemajetkové újmy (§ 2894 a násl. občanského zákoníku).

Současná obecná právní úprava ochrany soukromí nahrazuje úpravu dřívější, která byla obsažena především v ustanovení § 11 a násl. občanského zákoníku 1964. Nová právní úprava nepřinesla významné změny, došlo pouze k podrobnějšímu rozpracování některých oblastí. Je namístě připomenout, že nový občanský zákoník koncepčně navazuje na úpravu ABGB, rakouského obecného zákoníku občanského z roku 1811, který staví na přirozeněprávním základu.<sup>24</sup>

Dřívější § 11 dnes převzal především § 81 občanského zákoníku, který v odstavci 1 stanoví, že „chráněna je osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv“ a „každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého“, a v odstavci 2, že „ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.“ Ochrana osobnosti dle občanského zákoníku je tedy pojímána široce.

Ochrana soukromí je zaručována i na pracovišti, výslovně ji zmiňuje zákoník práce. Ačkoli je zákoník práce základním právním předpisem v oblasti pracovněprávních vztahů, právní úprava ochrany soukromí v tomto zákoně se jeví jako poněkud nedostačující.

Zásadním ustanovením pro oblast ochrany soukromí je § 316 zákoníku práce. Dle prvního odstavce tohoto ustanovení je zaměstnancům zakázáno užívat výrobní a

---

<sup>24</sup> TŮMA, Pavel in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, s. 58, s. 393-394

pracovní prostředky včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení pro svou osobní potřebu, aniž by s tím zaměstnavatel souhlasil. Podstatné je, že dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat, tedy chránit svá ústavně zaručená majetková práva (ochrana vlastnického práva vyplývá z článku 11 Listiny), což akceptují jak zákoník práce, tak i unijní předpisy a mezinárodní smlouvy.<sup>25</sup>

Kontrola, kterou může zaměstnavatel provádět, však rozhodně není neomezená, musí být zejména realizována přiměřeným způsobem. K principu proporcionality ve vztahu ke kontrole zaměstnanců se vyjádřil například Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, kde uvedl: „Protože zákon blíže nestanoví, co je oním přiměřeným způsobem kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédně zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.“

Zaměstnavatel má také povinnost předem informovat všechny dotčené zaměstnance o jejím rozsahu a způsobu provádění. Jejím účelem je pak především sledování, zda zaměstnanci neporušují pracovní povinnosti a plní své úkoly, a již zmíněná ochrana majetku (zejména předcházení krádežím).<sup>26</sup>

Odstavec druhý § 316 dále určuje, že „zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci“. Takto jednat může zaměstnavatel, pouze pokud existuje závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, který odůvodňuje zavedení

---

<sup>25</sup> ŠTEFKO, Martin in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 1242-1243

<sup>26</sup> MATES, Pavel, JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, s. 88

těchto kontrolních mechanismů.<sup>27</sup> O takovou činnost se pravděpodobně bude jednat v případech, kdy jsou zaměstnanci vázáni mlčenlivostí, vyvstává potřeba chránit zaměstnavatelovo „know-how“, nebo jde o rizikové pracoviště, kde by mohlo docházet k nebezpečným situacím (například v bance, kde dochází k manipulaci s většími finančními obnosy). Žádný zákon ani judikatura však zatím nespecifikují, co se onou zvláštní povahou činnosti rozumí.<sup>28</sup>

Posledním bodem, jež upravuje výše zmíněné ustanovení a který je třeba zde uvést, je, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance nebo prostřednictvím třetích osob informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Demonstrativně jsou zde uvedeny údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, trestněprávní bezúhonnosti (přičemž u těchto tří jmenovaných zákaz neplatí, pokud existuje věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis), sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.

Úpravu dotýkající se ochrany osobních údajů lze v zákoníku práce najít i v § 30 odst. 2, jenž řeší poskytování informací v průběhu jednání před vznikem pracovního poměru, dále v § 96, který ukládá zaměstnavateli vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci jejich pracovní doby, dále pak v § 105, kde jsou upraveny určité evidenční povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, a v ustanoveních § 312 – 315, která se zabývají problematikou osobního spisu, potvrzení o zaměstnání a pracovního posudku.

Naprosto klíčovým v oblasti osobních údajů je pak zákon o ochraně osobních údajů z roku 2000. Nahradil zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech. Ač se dle názoru Jiřího Maštalky jednalo o poměrně zdařilé dílo, trpěl velkým nedostatkem, nedošlo totiž ke zřízení nezávislého dozorového orgánu nad nakládáním s osobními údaji a zákon v praxi nebyl příliš respektován. Do současného zákona o ochraně osobních údajů, který byl od svého přijetí již několikrát

---

<sup>27</sup> Viz § 316 odst. 3 zákoníku práce

<sup>28</sup> MATES, Pavel, JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, s. 89

novelizován, bylo nutné promítnout i úpravu ze Směrnice 95/46/ES, která oproti Úmluvě č. 108 podmínky zpřísnila a dále rozvedla. Základní principy jsou nicméně v těchto třech hlavních dokumentech totožné.<sup>29</sup>

Zákon o ochraně osobních údajů v § 1 stanoví jako svůj účel „ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí“. Cílem právní úpravy tedy není zabránit samotnému zpracování osobních údajů, nýbrž zamezit jejich zneužití a potažmo i zabránit nežádoucímu zásahu do soukromého života jednotlivců.

Zákon o ochraně osobních údajů definuje základní pojmy, stanoví práva a povinnosti osob při zpracování osobních údajů a zároveň upravuje přestupky a správní delikty, kterých se mohou fyzické nebo právnické osoby při zpracování dopustit. Dále určuje podmínky předávání osobních údajů do zahraničí.<sup>30</sup> Zřizuje také Úřad pro ochranu osobních údajů se sídlem v Praze a upravuje jeho postavení, působnost, organizaci a činnost.

Z dalších předpisů souvisejících s nakládáním s osobními údaji a jejich ochranou lze jmenovat zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, z pracovněprávních předpisů pak například zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti<sup>31</sup>.

Zmínit je dále třeba, i s ohledem na výše uvedené právo veřejnosti na informace, zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, jenž do jisté míry ochranu soukromí prolamuje – dle § 8a tohoto zákona je možné poskytnout informace týkající se osobnosti, projevů osobní povahy, soukromí fyzické osoby a osobní údaje jen v souladu s právními předpisy na jejich ochranu (tj. občanským zákoníkem a zákonem o ochraně osobních údajů). V souvislosti s poskytováním informací vztahujících se k povinným subjektům bude jako na určitou výjimku z ochrany osobních údajů dopadat nejčastěji právní titul ke zpracování těchto osobních údajů vyjádřený v § 5 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů (poskytování osobních údajů osob veřejně činných, funkcionářů či zaměstnanců veřejné správy, vypovídajících o jejich veřejné či úřední

---

<sup>29</sup> MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Vyd. 1. Praha: Beck, 2008, s. 11-12

<sup>30</sup> Otázka předávání osobních údajů do zahraničí je zdůrazněna již v § 1 zákona o ochraně osobních údajů, a to s ohledem na principy fungování Evropské unie, konkrétně práva na volný pohyb osob.

<sup>31</sup> Úprava například v ustanoveních § 5 odst. 1 písm. a), § 12 odst. 2, § 17, § 23, § 30 odst. 1 písm. d), § 32 odst. 2, § 102

činnosti nebo o jejich funkčním či pracovním zařazení), v některých případech i právní titul dle § 5 odst. 2 písm. a) tohoto zákona (zpracování nezbytné pro dodržení právních povinností správce – toto dopadá pouze na vymezené situace výslovného zmocnění k poskytnutí určitých osobních údajů, není možné v tomto směru odkázat na pouhou existenci zákona č. 106/1999 Sb.), eventuálně by pak připadal v úvahu i základní právní titul ke zpracování osobních údajů, tj. souhlas subjektu údajů<sup>32, 33</sup>.

Byla-li (ač pouze okrajově) výše zmíněna správněprávní odpovědnost, jejíž právní úprava je zahrnuta v zákoně o ochraně osobních údajů, je třeba připomenout i odpovědnost trestněprávní. Trestní zákoník uvádí ve zvláštní části několik skutkových podstat trestných činů, které mohou osoby ve vztahu k osobním údajům spáchat. Jedná se o trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji, uvedený v § 180 trestního zákoníku, porušení tajemství dopravovaných zpráv podle § 182 téhož zákona, porušení tajemství listin a jiných dokumentů uchovávaných v soukromí dle § 183 tamtéž. Relevantní může být v dané oblasti i trestný čin nebezpečného pronásledování spočívající ve zneužití osobních údajů někoho za účelem získání osobního nebo jiného kontaktu dle § 354 odst. 1 písm. e) trestního zákoníku. Výše uvedené trestné činy však neposkytují v případě narušení soukromí na pracovišti dostatečnou ochranu. Například trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji je problematický z toho důvodu, že pachatelem může být pouze specifický okruh osob – tj. ti, kteří přicházejí do kontaktu se shromážděnými v souvislosti s výkonem veřejné moci<sup>34</sup> (například zaměstnanec orgánu veřejné správy, soudnictví, zákonodárné moci), nebo ti, k jejichž výkonu povolání, zaměstnání nebo funkci se váže povinnost mlčenlivosti a kterou svým jednáním porušili, když zneužili osobní údaje získané právě v souvislosti s jejich povoláním, zaměstnáním či funkcí a způsobili tím vážnou újmu na právech či oprávněných zájmech dotčené osoby (pachateli zde mohou být například advokáti nebo zaměstnanci bank). Lze tedy konstatovat, že existuje jistá mezera v našem právu, když

---

<sup>32</sup> K souhlasu subjektu údajů blíže viz kapitola 3.6 *Souhlas se zpracováním osobních údajů*

<sup>33</sup> NONNEMANN, František. *Poskytování informací, osobních údajů, a souhlas dotčených osob*. Právní rozhledy, sv. č. 8, 2013, s. 279

<sup>34</sup> Veřejnou mocí je pak taková, která autoritativně (přímo nebo zprostředkovaně) rozhoduje o právech a povinnostech subjektů, přičemž takový subjekt není s tímto orgánem v rovnoprávném postavení a obsah jeho rozhodnutí je nezávislý na vůli subjektu. (viz usnesení Ústavního soudu ze dne 9. června 1992, sp. zn. I. ÚS 191/92)

platný trestní zákoník nedovolené sledování osob nebo jejich věcí neupravuje v dostatečné míře.<sup>35</sup>

Na okraj lze zmínit, že z pohledu pracovněprávního je důležitá i úprava, kterou přinesl zákon speciální k trestnímu zákoníku, a to zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů. V důsledku přijetí tohoto právního předpisu lze nově za splnění určitých předpokladů přičítat deliktní jednání fyzické osoby právnické osobě. Dle § 8 tohoto zákona je možné za podmínek uvedených v tomto ustanovení přičíst zaměstnavatelům – právnickým osobám i jednání jejich zaměstnanců či osob v obdobném postavení při plnění pracovních úkolů.

---

<sup>35</sup> VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 35-43; MATES, Pavel, JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, s. 190-192

### 3 Základní pojmosloví

Vymezení základních pojmů každé právní úpravy je klíčové pro její správné pochopení a následnou aplikaci. Nejinak je tomu i v případě zákona o ochraně osobních údajů. Z tohoto důvodu budou na následujících stránkách nejdůležitější výrazy podrobněji rozebrány.

#### 3.1 Anonymní údaj

Jako první bude vymezen pojem **anonymní údaj**. Zákon o ochraně osobních údajů jej definuje v ustanovení § 4 písm. c). Je jím „*takový údaj, který buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů*“. Dle Stanoviska WP 29 č. 4/2007 *K pojmu osobní údaje* nemůže být v případě anonymního údaje některá osoba identifikována, a to „*s přihlédnutím ke všem prostředkům, které mohou být rozumně použity jak správcem, tak jakoukoli jinou osobou*“. V této souvislosti je nutné poznamenat, že má-li správce v úmyslu uchovávat informace vztahující se k určité osobě po delší dobu, například po dobu 10 let, měl by vzít v úvahu, že se v průběhu této doby mohou objevit prostředky, které na základě daných informací budou schopny osobu identifikovat. Může tak dojít k situaci, kdy se po osmi letech uchování informace stane z anonymního údaje údaj osobní – a na to by měl pak správce náležitě zareagovat.<sup>36</sup>

Předně je třeba zdůraznit, že na anonymní údaje se nevztahují zásady ochrany osobních dat, neboť se nejedná o osobní údaje, a na jejich zpracování se tedy nevztahuje ani působnost zákona o ochraně osobních údajů.<sup>37</sup>

Anonymní údaj je protikladným výrazem k pojmu osobní údaj. Fyzickou osobu není možné prostřednictvím údaje identifikovat. Použitím výrazu „nelze“ pak dává zákonodárce najevo, že nezáleží na tom, která osoba by byla eventuálně schopna

---

<sup>36</sup> Stanovisko WP 29 č. 4/2007 *K pojmu osobní údaje*, s. 15

<sup>37</sup> FOLDOVÁ, Vanda in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 64



identifikaci provést – subjekt nesmí být určitelný žádnou osobou. Pokud by tomu bylo obráceně, již by se nejednalo o anonymní údaj.<sup>38</sup> Dle důvodové zprávy k zákonu o ochraně osobních údajů anonymní údaj neobsahuje žádnou charakteristiku či jedinečný znak subjektu údajů, a proto se s těmito údaji pracuje i ve vědecké oblasti.<sup>39</sup>

Teoreticky lze rozlišovat údaje plně anonymní a částečně anonymní (taktéž nazývány jako pseudonymní). U plně anonymních není možné subjekty identifikovat vůbec, ani v budoucnu, částečně anonymní údaje sice taktéž nelze v dané chvíli přiřadit ke konkrétní fyzické osobě, avšak existuje u nich možnost budoucího propojení a následné identifikace subjektu. V praxi se pseudonymní údaje používají například ve školách, kde jsou studentům přiřazeny číselné kódy, které žáci uvádějí v testech namísto jména a příjmení, tak aby učitel nevěděl, čí test opravuje. Po vyhodnocení testu či zkoušky je pak výsledek přiřazen (jinou osobou či automaticky) opět ke konkrétnímu studentovi. Dle zákona o ochraně osobních údajů jsou za anonymní považovány pouze plně anonymní údaje.<sup>40</sup>

Údaje mohou být anonymní již od počátku (při shromažďování se vůbec nejedná o osobní údaje, příkladem může být anketa zjišťující oblíbenost určitého výrobku) nebo se jimi stávají až následně, v důsledku procesu zvaném anonymizace. Jedná se o postup, během kterého dochází k rozpojení vztahu informační hodnoty údaje na jedné straně a konkrétní fyzické osoby na straně druhé. V praxi se anonymizování provádí například u dokumentů, které jsou následně zveřejňovány, a to formou zakrývání či začernování osobních údajů, rozostřením nebo jiným upravením obličeje na fotografii či kamerovém záznamu a dalšími způsoby.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> FOLDOVÁ, Vanda in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 62

<sup>39</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2000 Sb., sněmovní tisk 374/0

<sup>40</sup> FOLDOVÁ, Vanda in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 62-63

<sup>41</sup> FOLDOVÁ, Vanda in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 63; MATOUŠOVÁ Miroslava, HEJLÍK Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2008, s. 33-34

### 3.2 Osobní údaj, subjekt údajů

Základním a klíčovým pojmem celé právní úpravy ochrany osobních údajů je zcela nepochybně **osobní údaj**. Tím se podle § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů rozumí „*jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů*“. Tato definice vychází z evropských právních dokumentů, konkrétně z Úmluvy č. 108, respektive ze Směrnice 95/46/ES. Směrnice definici osobního údaje uvedenou v Úmluvě č. 108<sup>42</sup> dále ještě doplnila a v tomto znění ji pak český zákonodárce téměř doslovně převzal, když uvádí, že za určený nebo určitelný se subjekt údajů považuje, pokud ho lze „*přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.*“

Je třeba zmínit, že významnou výkladovou pomůckou je v tomto případě Stanovisko WP 29 č. 4/2007 *K pojmu osobní údaje*, které podává obsáhlý rozbor tohoto pojmu a pro lepší pochopení uvádí i řadu příkladů. Mnoho poznatků rozebíraných níže vychází právě z textu tohoto stanoviska.

Osobní údaj vždy vyjadřuje vztah mezi konkrétní fyzickou osobou (tedy tím, o kom osobní údaj něco sděluje) a obsahem tohoto údaje. Před novelizací provedenou zákonem č. 439/2004 Sb. (tzv. euronovelou) obsahovalo zmiňované ustanovení i negativní vymezení pojmu, kdy o osobní údaj nešlo v případě, pokud by k identifikaci subjektu bylo zapotřebí nepřiměřeného času, úsilí nebo materiálních prostředků. Přestože byl tento dovětek ze zákona vypuštěn, Úřad pro ochranu osobních údajů stále tuto podmínku zohledňuje v případech posuzování míry zásahu do soukromí subjektů údajů. Také Směrnice 95/46/ES v recitálu č. 26 uvádí, že „*pro určení, zda je osoba identifikovatelná, je třeba přihlídnout ke všem prostředkům, které mohou být rozumně použity jak správcem, tak jakoukoli jinou osobou pro identifikaci dané osoby.*“<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Úmluva č. 108 v článku 2 písm. a) uvádí, že „*osobní údaje*“ znamenají každou informaci týkající se identifikované nebo identifikovatelné fyzické osoby („subjekt údajů“)

<sup>43</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 203-204

Z hlediska praktického se jeví pojem osobního údaje zásadním z toho důvodu, že pokud by se v konkrétním případě informace nedala podřadit pod jeho definici, nebylo by možné zákon o ochraně osobních údajů aplikovat a poskytovat s ním související právní ochranu, i přestože by se daná osoba považovala za poškozenou zásahem do soukromí. V takovém případě by připadala v úvahu například obrana žalobou na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku.<sup>44</sup>

Co se týče první části definice, prvku informace, zákon ji nijak blíže nevymezuje, nemusí být pravdivá či ověřená (právní úprava naopak s nepravdivými informacemi počítá), nemusí být ani objektivní („subjektivní“ informací může být například formální hodnocení, posudek či názor).<sup>45</sup> Informace mohou být k dispozici v jakékoli formě, tj. mohou mít podobu textovou, grafickou, obrazovou a další.<sup>46</sup> V souhrnu lze tedy říci, že informací je jakýkoli údaj vztahující se k fyzické osobě. Pokud jde o osobní údaje, pak zákon tuto fyzickou osobu označuje jako **subjekt údajů**.

Subjektem údajů může být dle dikce zákona pouze osoba fyzická, na informace o osobách právnických se úprava ochrany osobních údajů nevztahuje, stejně jako na zemřelé osoby (tyto jsou chráněny obecnou úpravou zejména občanského zákoníku). Na druhou stranu právo na ochranu osobních údajů náleží i dítěti počatému, dosud nenarozenému, narodí-li se živé (tzv. nasciturus), což vyplývá zejména z ustanovení § 25 občanského zákoníku (v tomto ustanovení je uvedeno, že „na počaté dítě se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům“ – je pak nepochybně v zájmu dítěte, aby jeho osobní údaje požívaly právní ochrany i před jeho narozením) a výslovně je uvedeno i v důvodové zprávě k zákonu o ochraně osobních údajů.<sup>47</sup>

Osobní údaj lze přiřadit k subjektu údajů v zásadě dvěma způsoby – buď je jednotlivec z osobního údaje přímo určen (identifikován), nebo je na základě tohoto údaje alespoň určitelný (identifikovatelný). Musí zde pro osobu disponující informacemi o jiné fyzické osobě (zpravidla půjde o tzv. správce, k pojmu blíže viz kapitola 3.4) existovat alespoň možnost vytvoření přímého vztahu mezi daným údajem

---

<sup>44</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 50

<sup>45</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 199

<sup>46</sup> Stanovisko WP 29 č. 4/2007 k pojmu osobní údaje, s. 7

<sup>47</sup> FOLDOVÁ, Vanda in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 65-66

a konkrétním člověkem. Tento vztah vzniká za pomoci určitých „identifikátorů“, podle nichž je pak možné tuto osobu určit, odlišit od jiných osob a následně ji vyhledat. K nim patří zejména jméno, příjmení a adresa, přičemž ve většině případů znalost těchto tří informací dostačuje k určení subjektu. Z dalších identifikátorů lze jmenovat datum narození nebo rodné číslo, zaměstnání, adresu pracoviště. S ohledem na současný stav technické vyspělosti a rozvoj komunikačních technologií jím může být i číslo mobilního telefonu.<sup>48</sup> Jedná-li se o malou lokalitu, postačí informací méně (například že Jana Nováková pracuje jako servírka, a to ve městě, kde je jen jedna restaurace), naopak u větší lokality by bylo zapotřebí znát více údajů (pokud by pracovala v Praze, jen těžko by informace o jménu, příjmení a povolání dostačovaly k jejímu vyhledání). Z výše uvedeného plyne, že ani k základnímu úplnému určení konkrétní osoby rozhodně nestačí jeden údaj. Dále je nutné zároveň podotknout, že tak jako se mění lidský život, mění se i osobní údaje a identita celkově. Proto není možné zcela ztotožňovat identitu jednotlivce dnes a například před deseti lety.<sup>49</sup>

Pro úplnost je třeba doplnit, že za určitelný lze považovat také subjekt, o kterém sice správce nemá dostatek informací (může znát pouze jeho popis či fotografii), ale má možnost si další údaje objektivně opatřit (třeba je získat z veřejného zdroje) a propojit je s informacemi, kterými již disponuje. Správce v takovém případě samozřejmě musí vynaložit více úsilí než v případě přímého určení konkrétní osoby.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> K tomu viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 9 As 34/2008 ze dne 12. února 2009, cit.: „*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 neznamená nic jiného, než možnost tuto osobu určitým způsobem kontaktovat, aniž by bylo nutno znát místo jejího aktuálního pobytu. Proto se výklad pojmu „osobní údaj“ 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, jakkoli může být takové číslo používáno příslušnou osobou jen dočasně, a zároveň nijak nespécifikuje jeho fyzickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu (viz shora). Prostřednictvím tohoto čísla je však možno daný subjekt v určitém časovém úseku přímo kontaktovat (což se ostatně stalo i v posuzovaném případě), a tento subjekt je tak dosažitelný a jistým způsobem určitelný, a to případně i bez znalosti jeho jména a dalších údajů, které již vazbu na jeho fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu mají.*“

<sup>49</sup> MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Vyd. 1. Praha: Beck, 2008, s. 15-16, 22; MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 191-192

<sup>50</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 52

Je potřeba také upozornit na skutečnost, že i když je pro jednoho správce na základě daných informací osoba identifikovatelná, rozhodně to neznamená, že bude určitelná i pro další správce (například zákaznické číslo je osobním údajem pro provozovatele internetového obchodu, neboť k němu může přiřadit kontaktní údaje kupujícího, ale už ne pro výrobce, který provozovateli zboží dodává).<sup>51</sup>

Druhá část definice osobního údaje obsahuje demonstrativní výčet druhů informací, jež lze považovat za osobní údaje a které mohou napomoci k identifikaci konkrétní osoby. Také přibližuje, jakých sfér lidského života se tyto údaje dotýkají – jedná se jak o soukromý a rodinný život, tak o činnosti, jimiž se osoba projevuje. Patří sem fyzická stránka dané osoby jako její vzhled, výška, váha apod., i prvky psychické identity člověka zahrnující jeho chování či reakce v určitých situacích, jeho vlastnosti atd. Osobním údajem může být i pouhá informace o tom, že se určitá osoba vyskytovala v určitou dobu na určitém místě, přičemž zásadní je, aby byla alespoň pro některé příjemce jako subjekt údajů určená nebo určitelná. Nejen z tohoto důvodu spadají i některé kamerové záznamy, umožňující rozpoznání osob, pod režim zákona o ochraně osobních údajů. Osobní údaje tak zasahují i do vztahů ekonomických (informace zejména o majetkové situaci člověka, o výši jeho příjmů a závazků), sociálních (například rodinný stav, zaměstnání, zájmy nebo záliby jednotlivce) i pracovních.<sup>52</sup>

K zákonné definici se vyjadřuje taktéž Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém Stanovisku č. 3/2012 *K pojmu osobní údaj* (původně *K problémům z praxe* č. 1/2001): „Podle výše uvedené definice tedy v případě, pokud fyzická osoba může být ze shromážděných údajů nebo na jejich základě jiným způsobem přímo nebo nepřímo identifikována, pak tyto údaje jsou údaji osobními. Znakem osobního údaje tedy je, že vypovídá o subjektu údajů, který nelze zaměnit s jiným subjektem údajů.“

---

<sup>51</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 52

<sup>52</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 201-202, 206; NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 54

Lze tedy shrnout, že odlišitelnost jednotlivých osob od sebe navzájem (resp. přiřaditelnost informace ke konkrétnímu člověku) je zásadním předpokladem jejich identifikovatelnosti.<sup>53</sup>

### 3.3 Citlivý údaj

V návaznosti na úpravu v Úmluvě č. 108 i ve Směrnici 95/46/ES byla i v českém právním řádu vytvořena jakási podkategorie pojmu osobní údaj, zákonodárcem označena jako **citlivý údaj** (přestože Směrnice 95/46/ES i Úmluva č. 108 používají jiné pojmenování – „*zvláštní kategorie údajů*“ – obsahem si jsou velmi podobné). Důvodem této zvláštní úpravy je, že při zpracování těchto údajů dochází k většímu zásahu do soukromí a osobnosti člověka než u „běžných“ osobních údajů, a to vzhledem k povaze skutečností, o nichž vypovídají. Na základě těchto informací by taktéž mohlo dojít k diskriminaci subjektu údajů. Pro zpracování citlivých údajů proto zákon stanoví i přísnější režim.<sup>54,55</sup>

Zákon o ochraně osobních údajů jako citlivé označuje v § 4 písm. b) osobní údaje, které vypovídají o „*národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuální životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů*“ a dále uvádí, že jím je také „*biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů*“ (biometrický údaj se přitom do výčtu citlivých údajů dostal až o čtyři roky později, a to zákonem č. 439/2004

---

<sup>53</sup> Taktéž Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí ve věci sp. zn. 5 As 1/2011 ze dne 28. června 2013 k definici osobního údaje uvádí, že lze „*obecně fyzickou osobu považovat za „identifikovanou“, jestliže je ve skupině osob odlišena ode všech ostatních příslušníků této skupiny. V souladu s tím je fyzická osoba „identifikovatelná“, jestliže je možné ji identifikovat (přípona „-elná“ vyjadřuje možnost), ačkoli dosud identifikována nebyla. Tato druhá alternativa proto v praxi představuje prahovou podmínku určující, zda informace vyhovuje definici osobního údaje.*“ Mezi prvky, podle nichž lze daného člověka identifikovat, řadí Nejvyšší správní soud znaky vzhledu osoby (jako například výška, barva vlasů) a její určité „vlastnosti“ (například povolání, jméno).

<sup>54</sup> Podmínky pro zpracování citlivých osobních údajů jsou uvedeny v ustanovení § 9 zákona o ochraně osobních údajů.

<sup>55</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 55

Sb., kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

Samozřejmostí je, že i tyto údaje se musí vztahovat, stejně jako „běžné“ osobní údaje, vždy k určité osobě. Výčet uvedený v zákoně je taxativní, konečný, a nelze jej tedy výkladem ani zužovat, ani rozšiřovat o další údaje, ačkoli k tomu v praxi občas dochází a pojmy jsou vykládány subjektivně. Z toho důvodu budou na následujících řádcích některé z těchto údajů blíže rozebrány.

Jako první<sup>56</sup> jsou ve výčtu citlivých údajů uvedeny osobní údaje vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu. Předně je třeba říci, že všechny tyto pojmy se svým způsobem vzájemně překrývají. Co se týče národnosti, zde nastává občas problém, neboť bývá zaměňován s pojmem státní občanství. Národnost je chápána jako příslušnost osoby k určitému národu, sociální skupině, která sdílí společný jazyk, kulturní a historický původ a další. Nejblíže tomuto pojmu odpovídá výraz etnická příslušnost. Termín rasa pak odkazuje pouze na fyziologické znaky člověka. V českém právním řádu je zakotvena<sup>57</sup> svobodná, subjektivní volba národnosti.<sup>58</sup> Oproti tomu státní příslušnosti je označován institucionalizovaný vztah jedince k určitému státu, ze kterého vyplývají osobě vůči státu určitá práva a povinnosti (například podílet se na řízení státu prostřednictvím volebního práva). Z hlediska pracovněprávního je rozlišení těchto pojmů důležité například proto, že zatímco údaj o státní příslušnosti je zaměstnavatel povinen evidovat, u národnosti tomu tak není.<sup>59</sup>

Výše uvedené údaje vypovídají o původu člověka. Další skupina údajů zahrnuje informace o jeho názorech, hodnotách a přesvědčení – politické postoje, členství v odborových organizacích, náboženské a filozofické přesvědčení. Názory na zařazení údaje o členství v politické straně mezi citlivé údaje se rozcházejí. Dle Jiřího Maštalky<sup>60</sup> i

---

<sup>56</sup> Kategorizace citlivých údajů do 4 skupin vychází z: NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 55-56

<sup>57</sup> Viz článek 3 odst. 2 Listiny

<sup>58</sup> BOUČKOVÁ, Pavla in BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 43, 55

<sup>59</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 208

<sup>60</sup> MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 24

autorů komentáře k zákonu o ochranu osobních údajů<sup>61</sup> tato skutečnost zpravidla vypovídá o politických postojích člověka, jeho názorech, idejích, avšak Ústavní soud se v nálezu ze dne 15. listopadu 2010, sp. zn. I. ÚS 517/10, ve věci poskytování informací o členství soudců v KSČ, vyjádřil v opačném smyslu, cit.: „*již samotným jazykovým výkladem § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů je tak dovoditelná (i) norma, že členství v politické straně není bez dalšího politickým postojem ve smyslu citlivého údaje*“.

Co se týče členství v odborových organizacích, k němu se obvykle váže i placení příspěvků. Platby bývají prováděny srážkami ze mzdy či platu a v případě, že jsou označeny jako členské odborářské příspěvky, dochází ze strany zaměstnavatele (někdy i nevědomky) ke zpracování citlivého údaje se všemi jeho důsledky (zejména vyvstává potřeba výslovného souhlasu zaměstnance).<sup>62</sup>

Třetí skupinou citlivých údajů jsou informace o osobním životě jednotlivce. Co se týče údajů vypovídajících o odsouzení za trestný čin, za citlivý údaj se nepovažuje negativní výpis z rejstříku trestů – tedy takový, který prokazuje trestní bezúhonnost. Za citlivý údaj nelze považovat ani informaci o spáchání přestupku či o podmíněném zastavení trestního stíhání dané osoby. Pokud jde o údaje vypovídající o zdravotním stavu, obdobně jako u negativního výpisu z rejstříku trestů se jako na citlivý údaj nenahlíží v případě potvrzení od lékaře, že je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu práce, pokud v něm nejsou uvedeny konkrétní informace o zdravotním stavu zaměstnance. Na druhou stranu je nezbytné považovat za citlivou například i informaci o prodělaném vyšetření či hospitalizaci ve specifickém zdravotnickém zařízení (typickým příkladem může být psychiatrická léčebna). Za citlivý je nutno považovat také údaj o těhotenství. Za údaje vypovídající o sexuálním životě subjektu jsou považovány například informace o sexuálních partnerech dané osoby. Jako zajímavost

---

<sup>61</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 57

<sup>62</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 58



lze zmínit, že na rozdíl od údajů o manželství je citlivým osobním údajem obou z partnerů zápis o registrovaném partnerství v matriční knize.<sup>63</sup>

Do poslední skupiny citlivých údajů lze zařadit genetické a biometrické údaje. Genetické údaje se získávají rozbořením lidské DNA. Vzhledem k charakteru těchto údajů, které umožňují téměř stoprocentní identifikaci osob, jsou hojně využívány, a to například i pro policejní účely. Biometrickým údajem ve smyslu ustanovení § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů je „*měřitelný fyzický či fyziologický a po dobu života člověka prakticky neměnný znak, který umožňuje zjištění nebo ověření identity dané osoby*“. Prakticky si lze pod tímto výrazem představit otisky prstů, obraz oční duhovky, rysy obličeje, hlasový projev. V pracovněprávní oblasti dochází čím dál častěji i ke zpracování biometrických údajů. Může se jednat o formu bezpečnostního opatření pro kontrolu osob vstupujících na pracoviště či docházkový systém zaměstnanců.<sup>64</sup>

Na závěr si dovolím upozornit na skutečnost, že zejména mezi laickou veřejností je rozšířen názor, že mezi citlivé osobní údaje patří i rodné číslo. Jak už bylo uvedeno výše, definice citlivého údaje podává uzavřený výčet informací řadících se mezi citlivé osobní údaje. Rodné číslo mezi nimi není a řadí se tak pod osobní údaje ve smyslu ustanovení § 4 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů. Oproti těmto „běžným“ osobním údajům má však rodné číslo přeci jen poněkud zvláštní postavení, když podmínky jeho zpracování upravuje speciální právní předpis – zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů. Tento zákon v ustanovení § 13 odst. 9 uvádí, že s rodným číslem může nakládat (tj. užívat nebo rozhodovat o jeho využívání v mezích stanovených zákonem) pouze fyzická osoba, které bylo rodné číslo přiděleno, nebo její zákonný zástupce. Věta za středníkem pak odkazuje na § 13c tohoto zákona, kde v prvním odstavci jsou taxativně vymezeny

---

<sup>63</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 58-59; MATOUŠOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2008, s. 85-86

<sup>64</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 61

způsoby možného využívání rodného čísla. Zákon č. 133/2000 Sb. tak představuje lex specialis k zákonu o ochraně osobních údajů.<sup>65</sup>

### 3.4 Správce, zpracovatel a příjemce

Jedním z ústředních pojmů právní úpravy v oblasti ochrany osobních údajů je **správce**. Podle ustanovení § 4 písm. j) zákona o ochraně osobních údajů je jím „každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj“. Definice uvedená v článku 2 písm. d) Směrnice 95/46/ES dále ještě uvádí, že „jsou-li účel a prostředky zpracování určeny právními a správními předpisy na úrovni jednotlivých států či Společenství, je možné určit správce nebo zvláštní kritéria pro jeho určení právem jednotlivých států nebo Společenství“.

Jedním ze základních prvků definice správce je odpovědnost. Jedná se o odpovědnost za zpracování osobních údajů, resp. za legalitu tohoto zpracování.<sup>66</sup> Jak uvádí WP 29 ve svém Stanovisku č. 1/2010 k pojmům „správce“ a „zpracovatel“ – „hlavním významem pojmu správce je určit, kdo je odpovědný za dodržování pravidel pro ochranu údajů a jak mohou subjekty údajů uplatňovat svá práva v praxi. Jinými slovy: přidělit odpovědnost.“

Ze shora uvedené definice předně vyplývá, že nezáleží na povaze osoby správce – může jí být osoba fyzická i právnická, subjekt soukromého či veřejného práva, podstatné je pouze to, zda její faktická činnost naplňuje kritéria stanovená zákonem pro správce. Odlíšení soukromého a veřejného subjektu je však významné z hlediska účelu zpracování. Pro správce ze soukromé sféry platí především zásada „co není zakázáno, je dovoleno“<sup>67</sup>, tj. může určit jakýkoli účel zpracování, který není právně zakázán, pro správce z veřejné oblasti pak zásada „je dovoleno jen to, co zákon výslovně stanoví“<sup>68</sup>, tj. zpracování může provádět jen tehdy, ukládá-li mu to zákon. Výjimkou z druhé

<sup>65</sup> K využívání rodných čísel. In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/k-vyuzivani-rodnych-cisel/d-1600/p1=1099>

<sup>66</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 220

<sup>67</sup> Zásada legální licence, vyjádřená v čl. 2 odst. 4 Ústavy a v čl. 2 odst. 3 Listiny

<sup>68</sup> Zásada enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí, vyjádřená v čl. 2 odst. 3 Ústavy a v čl. 2 odst. 2 Listiny

jmenované zásady je situace, kdy orgán veřejné moci vystupuje v soukromoprávní pozici.<sup>69</sup>

Zpracovávání osobních údajů může probíhat na základě volby správce, tj. z jeho vlastní vůle, kdy se sám rozhoduje, zda bude či nebude osobní údaje zpracovávat. Druhá situace nastává, pokud je zvláštním právním předpisem správci uložena povinnost zpracovávat osobní údaje.<sup>70</sup> Typickým příkladem uložení této povinnosti je pracovněprávní oblast, kde je zaměstnavatelům uloženo vést například evidenci pracovní doby či účet mzdy zaměstnance. Z dalších oblastí lze jmenovat například povinnost bank zpracovávat osobní údaje jejich klientů, povinnost poskytovatele ubytovacích služeb vést evidenci hostů či obecné zmocnění Policie České republiky ke zpracování osobních údajů, stanovené zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.<sup>71</sup>

Zákon o ochraně osobních údajů výše uvedenou definici správce dále doplňuje a uvádí, že správce může (pokud zvláštní zákon nestanoví jinak) zmocnit či pověřit jinou osobu – tzv. **zpracovatele**, aby zpracování osobních údajů prováděl. Obvyklé je, že správce přeneše na zpracovatele pouze určitou část jím prováděného zpracování (například účetní či daňovou agendu), výjimkou není ani situace, kdy pro správce zpracování provádí více, od sebe odlišných, zpracovatelů.<sup>72</sup>

V návaznosti na tuto zákonem předvídanou možnost je pak v § 4 písm. k) zákona o ochraně osobních údajů definován zpracovatel – tím je tedy „*každý subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje podle tohoto zákona*“. Jedná se o osobu odlišnou od osoby správce, může jí být, stejně jako u správce, osoba fyzická i právnická. Zpracovatelem však není zaměstnanec správce ani jeho vnitřní organizační složka.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 78-79

<sup>70</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 221

<sup>71</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 78-79

<sup>72</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 80

<sup>73</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 81

Zpracovatel je pak rovněž za zpracování osobních údajů odpovědný. Tato odpovědnost je v zásadě trojího druhu – vůči subjektu údajů (dle § 24 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů, dojde-li při zpracování osobních údajů k porušení povinností, zpracovatel odpovídá za způsobenou škodu společně a nerozdílně se správcem), vůči správci (z titulu smlouvy o zpracování osobních údajů podle § 6 zákona o ochraně osobních údajů), a odpovědnost za spáchání přestupku či jiného správního deliktu dle zákona o ochraně osobních údajů (při porušení povinnosti zpracovávat osobní údaje v souladu s obecně závaznými právními předpisy).<sup>74</sup>

Další osobou, která se dostává do styku s osobními údaji jiných, je tzv. **příjemce**. Dle § 4 zákona o ochraně osobních údajů je jím „každý subjekt, kterému jsou osobní údaje zpřístupněny“. Jedná se tedy o každou osobu odlišnou od správce, které jsou osobní údaje zpřístupněny či předány v rámci jednoho zpracování. Příjemce sám osobní údaje nezpracovává, pokud by tak činil, jednalo by se o další, samostatné zpracování osobních údajů a příjemce by se tak současně stal správcem. Zákon dále v uvedené definici pokračuje a uvádí, že „za příjemce se nepovažuje subjekt, který zpracovává osobní údaje podle § 3 odst. 6 písm. g)“, tj. takový, který zpracovává osobní údaje pro zajištění výkonu kontroly, dozoru, dohledu a regulace spojených s výkonem veřejné moci při zajišťování veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti, předcházení, vyhledávání, odhalování trestné činnosti a stíhání trestných činů, významného hospodářského či finančního zájmu České republiky nebo Evropské unie.<sup>75</sup>

### 3.5 Zpracování osobních údajů

Vedle osobního údaje lze pojem zpracování považovat za klíčový, neboť působnost zákona o ochraně osobních údajů se nevztahuje na všechny osobní údaje, ale pouze na ty zpracovávané.

---

<sup>74</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 84

<sup>75</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 93

Dle ustanovení § 4 písm. e) tohoto zákona se **zpracováním** osobních údajů rozumí „*jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky*“. Zákon dále podává demonstrativní výčet těchto operací – jedná se o především o „*shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace*“. Obdobně definují pojem zpracování taktéž Směrnice 95/46/ES i Úmluva č. 108, přičemž i v těchto dokumentech se podává pouze příkladný výčet forem zpracování, neboť z důvodu stále se rozvíjejících technologií by nikdy nebylo možno postihnout všechny procesy. K uvedené definici nyní několik stručných poznámek.

Zákon o ochraně osobních údajů jako jeden z definičních znaků zpracování uvádí systematickost. O systematické zpracování osobních údajů se jedná, pokud je vykonáváno s určitým úmyslem – totiž uspořádat či jinak zpracovávat osobní údaje fyzických osob. Účel zpracování je taktéž významný z hlediska určení povinností správci osobních údajů.

V případě, že by došlo k získání údajů nezáměrně a úmysl údaje dále zpracovávat by absentoval, jednalo by se o nahodilé shromažďování osobních údajů, a pokud nejsou takové údaje dále zpracovávány, nevztahuje se na ně působnost zákona o ochraně osobních údajů.<sup>76</sup> U nahodilého shromažďování platí, že údaje nejsou setříděny či jinak systematizovány a správce je obdrží zpravidla pasivně, bez vlastní aktivity, na základě náhody. Příkladem nahodilého shromažďování může být prosté přijímání vizitek. Je nutné zdůraznit, že podmínkou negativní působnosti zákona o ochraně osobních údajů je, že takto nahodile shromážděné údaje nebudou dále zpracovávány.<sup>77</sup>

V této souvislosti lze poukázat na skutečnost, že negativní působnost zákona o ochraně osobních údajů je dána také u osobních údajů, které zpracovává fyzická osoba výlučně pro svoji osobní potřebu.<sup>78</sup> O osobní potřebu jednotlivce se jedná například v případě osobní korespondence, vedení soukromého adresáře nebo v rámci jeho

---

<sup>76</sup> Viz ustanovení § 3 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů

<sup>77</sup> POSPÍŠIL, Daniel in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 23

<sup>78</sup> Viz ustanovení § 3 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů

koníčků, zálib. S ohledem na široký výklad pojmu soukromí sem patří i osobní potřeby členů jeho rodiny, blízkých přátel. Takto získané údaje však nesmí být použity v obchodním styku, nesmějí být zveřejněny a účel osobní potřeby musí být legální a legitimní (tedy například osobní potřebou není zpracování osobních údajů v souvislosti s trestnou činností dané osoby). V opačném případě už by se nejednalo o osobní potřebu a zpracovávání osobních údajů by podléhalo režimu zákona o ochraně osobních údajů. V pracovněprávní oblasti se pojem osobní potřeba objevuje v souvislosti s užíváním prostředků zaměstnavatele zaměstnanci, které dle § 316 odst. 1 zákoníku práce nesmí probíhat bez souhlasu zaměstnavatele.<sup>79</sup>

První část zákonné definice zpracování je zakončena zmínkou o prostředcích zpracování osobních údajů. To tedy může probíhat manuálně (například vedení papírových spisů v kartotéce) nebo za pomoci automatizovaných prostředků (zejména prostřednictvím výpočetní techniky, nejčastěji jsou pravděpodobně využívány nejrůznější počítačové databáze). Oba způsoby zpracování podléhají režimu zákona o ochraně osobních údajů.<sup>80</sup>

Nejdůležitější z operací zpracování pak zákon o ochraně osobních údajů definuje v ustanoveních § 4 písm. f) až i) a jsou jimi shromažďování, uchovávání, blokování a likvidace.

**Shromažďováním** se rozumí „*systematický postup nebo soubor postupů, jehož cílem je získání osobních údajů za účelem jejich dalšího uložení na nosič informací pro jejich okamžité nebo pozdější zpracování*“. Jedná se zpravidla o první krok při zpracování osobních údajů, nikoli však nezbytný – správce může získat osobní údaje i jinak (tak tomu bude zejména u nahodilého shromáždění ve smyslu § 3 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů). Z definice shromažďování vyplývá, že se vždy jedná o záměrnou činnost, výraz systematicky napovídá, že cílem je vytvoření určitého uspořádaného souboru. Tato činnost může být ojedinělá, ale i opakovaná. Nutnou podmínkou shromáždění je uložení na nosič informací, bez toho je vyloučeno další zpracování. Co se týče nosiče, na který mají být osobní údaje uloženy, zákon ho nijak

---

<sup>79</sup> FOLDOVÁ, Vanda in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 18-19

<sup>80</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2000 Sb., sněmovní tisk 374/0

nespecifikuje, může jím být například papír, CD či USB disk. Podmínkou je, aby byl schopen uchovat informace, které budou dále (ihned nebo v budoucnu) zpracovávány.<sup>81</sup>

**Uchovávání** osobních údajů zákon definuje jako „*udržování údajů v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat*“. Jako nejvhodnější se tedy nabízí uložení na nosiči informací. Udržování podoby však neznamená, že by údaje nemohly být převedeny například z listinné formy do elektronické a naopak.<sup>82</sup>

Dalším druhem zpracování osobních údajů je **blokování**. Blokováním jsou dle zákona o ochraně osobních údajů míněny „*operace nebo soustava operací, kterými se na stanovenou dobu omezí způsob nebo prostředky zpracování osobních údajů, s výjimkou nezbytných zásahů*“. Jedná se o stav, kdy správce dočasně vyloučí zpracovávané osobní údaje (všechny nebo jen některé) z obvyklých způsobů zpracování. Osobní údaje se tím nijak nemění ani nemizí, pouze se na určitou dobu zneprístupní. K blokování osobních údajů dochází z vlastního rozhodnutí správce (které je motivováno například ekonomickým hlediskem), v některých případech pak přímo zákon ukládá povinnost blokovat osobní údaje<sup>83, 84</sup>.

Na rozdíl od dočasného „zmrazení“ údajů při blokování jsou u **likvidace** osobních údajů nosiče osobních údajů fyzicky zničeny nebo jsou osobní údaje vymazány (například informace v elektronické podobě jsou nahrazeny jiným textem, v listinné podobě začerněny) nebo trvale vyloučeny z dalších zpracování. Jedná se tedy o nevratný stav, osobní údaje není možné v budoucnu jakýmkoli způsobem obnovit. Podobně jako u blokování osobních údajů může i likvidace probíhat buď z vlastní vůle správce, nebo na základě zákonem uložené povinnosti<sup>85, 86</sup>.

---

<sup>81</sup> POSPÍŠIL, Daniel in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 71-72; Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2000 Sb., sněmovní tisk 374/0

<sup>82</sup> MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 194

<sup>83</sup> Srov. § 5 odst. 1 písm. c) zákona o ochraně osobních údajů

<sup>84</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 73-75

<sup>85</sup> Srov. § 5 odst. 1 písm. c) zákona o ochraně osobních údajů

### 3.6 Souhlas se zpracováním osobních údajů

Směrnice 95/46/ES<sup>87</sup> i zákon o ochraně osobních údajů<sup>88</sup> zakotvují obecné pravidlo, podle něhož ke zpracování osobních údajů fyzických osob může docházet pouze se souhlasem těchto osob, tj. subjektů údajů (až na výjimky, v českém právním řádu uvedené v § 5 odst. 2 citovaného zákona).

Zákon o ochraně osobních údajů definuje **souhlas subjektu údajů** ve svém ustanovení § 4 písm. n) jako „svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů“. Jedná se tedy o právní jednání ve smyslu § 545 a násl. občanského zákoníku, což s sebou přináší i ten důsledek, že souhlas subjektu údajů musí splňovat kromě požadavků zákona o ochraně osobních údajů i požadavky obecného předpisu, tj. občanského zákoníku, uvedené v jeho příslušných ustanoveních.

Vedle náležitostí podle citovaného ustanovení § 4 písm. n) zákona o ochraně osobních údajů musí souhlas subjektu údajů dále splňovat podmínku informovanosti ve smyslu § 5 odst. 4 tohoto zákona, cit.: „subjekt údajů musí být při udělení souhlasu informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období“. K tomu Úřad pro ochranu osobních údajů uvádí, že „obecná formulace typu *Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů dle zákona o ochraně osobních údajů, se kterou se Úřad ve své praxi setkává, je tedy zásadně nevyhovující*“.<sup>89</sup>

Pokud se jedná o citlivý osobní údaj, zákon o ochraně osobních údajů stanovuje v § 9 písm. a) pro souhlas subjektu údajů další podmínky – totiž že souhlas musí být dán výslovně a že správce je povinen subjekt údajů poučit o jeho právech dle § 12 a § 21 tohoto zákona.

Jak vyplývá i z výše uvedeného, není nutné, až na výjimku zpracování citlivých osobních údajů, aby byl souhlas se zpracováním osobních údajů poskytnut výslovně. Tento projev vůle lze učinit i konkludentně, například pokud osoba vyplní předložený

---

<sup>86</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 75-77

<sup>87</sup> Např. článek 7 písm. a) Směrnice 95/46/ES

<sup>88</sup> Viz § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů

<sup>89</sup> Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2008 *souhlas se zpracováním osobních údajů*



formulář obsahující její osobní údaje a bez dalšího jej poskytne, má se za to, že konkludentně udělila souhlas k jejich zpracování. Poskytnutí konkludentního souhlasu je ovšem problematické s ohledem na ustanovení § 5 odst. 4 věta druhá zákona o ochraně osobních údajů, dle kterého je povinností správce, aby byl schopen po celou dobu zpracování prokázat souhlas subjektu údajů se zpracováním osobních údajů.<sup>90</sup>

Souhlas subjektu údajů však nelze pouze presumovat na základě skutečnosti, že subjekt údajů nevyslovil se zpracováním osobních údajů nesouhlas. V tomto smyslu se vyjádřil Městský soud v Praze ve svém rozhodnutí ze dne 16. října 2012, č.j. 6 Ca 378/2008-37, cit.: *„Podle zmiňovaného ustanovení § 4 písm. n) zákona o ochraně osobních údajů se souhlasem subjektu údajů rozumí svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů, jehož obsahem je svolení subjektu údajů se zpracováním osobních údajů. Tím, že zákon stanoví jako obsahovou náležitost svolení subjektu údajů, vylučuje právě praxi, kterou žalobce v posouzeném případě využil, tj. konstruovat presumpci souhlasu na základě toho, že nebude projeven nesouhlas se zpracováním osobních údajů. Takový postup by byl zjevným obcházením zákona a neodpovídá jasné dikci ustanovení § 4 písm. n) zákona o ochraně osobních údajů.“*

S ohledem na výše uvedené lze správcům doporučit, aby souhlasy subjektů údajů, jejichž osobní údaje hodlají zpracovávat, vyžadovali v písemné formě (popřípadě i elektronickými prostředky<sup>91</sup>), ačkoli jim tuto povinnost zákon obligatorně neukládá.

Pokud jde o oblast pracovněprávní, k souhlasu zaměstnanců se zpracováním osobních údajů se Úřad pro ochranu osobních údajů vyjádřil takto: *„Zaměstnavatel může zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců bez jejich souhlasu pouze za účelem dodržení svých právních povinností uložených mu zvláštními zákony. Pokud zpracovává jejich osobní údaje k jinému účelu, než ukládají zvláštní zákony, pak je k takovému zpracování nutný souhlas subjektu údajů, kterým je nutno rozumět souhlas ve smyslu § 4 písm. n) zákona č. 101/2000 Sb., tj. svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů*

---

<sup>90</sup> NONNEMANN, František in KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 92

<sup>91</sup> Blíže viz stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 5/2012 *Poskytnutí informací a získání souhlasu subjektu údajů v elektronické komunikaci*

*resp. nositele rodného čísla, jehož obsahem je jeho svolení se zpracováním daného osobního údaje ke konkrétnímu účelu.“<sup>92</sup>*

Poslední poznámkou k souhlasu subjektu údajů jako základnímu právnímu titulu ke zpracování osobních údajů je namísto upozornit na jedno z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu<sup>93</sup>, které je zajímavé i kvůli zde zmíněnému právu na soukromí: „*K právní úpravě týkající se oblasti ochrany osobních údajů je možno úvodem konstatovat, že zpracování osobních údajů vychází ze zásady, podle níž právo disponovat s osobními údaji náleží fyzické osobě, k níž se tyto informace vztahují (subjektu údajů), a nikoli tomu, kdo je jejich držitelem. Je proto logické, že základním právním titulem pro zpracování osobních údajů je z principu věcí souhlas subjektu údajů. Požadavek souhlasu však není zákonem stanoven jako absolutní. Zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého nebo osobního života. Nepopíratelnou skutečností zároveň je, že jedním z nejohroženějších lidských práv v podmínkách současné tzv. „informační společnosti“ je právě právo na soukromí, ačkoli v souladu s čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) má „každý právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života“. Tuto skutečnost je nutno brát v souvislosti s řešenou problematikou v úvahu.“*

---

<sup>92</sup> *Ke zpracování osobních údajů zaměstnavatelem.* In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnavatelem/d-1738/p1=1099>

<sup>93</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. února 2009, č.j. 9 As 34/2008 - 68

## 4 Vybraná problematika zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích – monitorování zaměstnanců

### 4.1 Obecně k vybrané problematice

Co se týče oblasti práv zaměstnanců na soukromí, lze říci, že se jedná o poměrně obtížnou problematiku s ústavněprávními aspekty – na jedné straně stojí ústavně zaručená osobnostní práva zaměstnanců (na soukromí, ochranu projevů osobní povahy a další), na straně druhé pak legitimní zájem zaměstnavatelů na tom, aby jejich zaměstnanci pracovali efektivně a aby byl chráněn jejich majetek (příčemž vlastnické právo je také jedním z ústavně chráněných). O tom již bylo stručně pojednáno v prvních dvou kapitolách této práce. Obecně lze doplnit ještě následující s tím, že vše v této podkapitole uvedené se vztahuje i k vybraným způsobům monitoringu zaměstnanců, jež budou dále rozebrány podrobněji.

Zejména v dřívější době (lze se však s tímto názorem, zejména mezi laickou veřejností, setkat i dnes) bylo pracoviště chápáno pouze jako místo určené k výkonu práce, kde není prostor pro realizování osobního života. Postupem času se však, v souladu s mezinárodní judikaturou, dospělo k závěru, že určitou míru soukromí je třeba respektovat i ve veřejném prostoru – včetně pracoviště.<sup>94</sup> V této souvislosti lze opětovně odkázat na rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci *Niemietz versus Německo*<sup>95</sup> a rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. listopadu 2009, č.j. 1 Afs 60/2009 – 119.<sup>96</sup>

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, v souladu s výše uvedeným, trefně poznamenal, že *„míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,*

---

<sup>94</sup> NONNEMANN, František. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy, sv. č. 7, 2015, s. 229

<sup>95</sup> Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992 ve věci *Niemietz versus Německo*, stížnost č. 13710/88

<sup>96</sup> Pro podrobnější popisy případů a závěry soudů viz kapitola 1. *Soukromí*

*jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. § 2 odst. 1 zák. práce).“<sup>97</sup>*

Monitoring zaměstnanců tak, jak je zaměstnavateli prováděn (ať už ve formě kamerového sledování, systémů kontrolující připojení k internetu, monitorování e-mailové pošty zaměstnanců a podobně), má právní oporu zejména v § 316 zákoníku práce.

Toto ustanovení je dle § 4a zákoníku práce ustanovením kogentním a ve vztahu k zákonu o ochraně osobních údajů se jedná o právní úpravu speciální (nutno podotknout, že zásady ochrany osobních údajů a povinnosti správců dle tohoto zákona se ale vztahují i na zpracování typu kamerové systémy se záznamem a další ve smyslu § 316 zákoníku práce).<sup>98</sup>

První tři odstavce tohoto ustanovení je pak nutné vykládat ve vzájemné souvislosti, tj. že zaměstnavatel je oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat, jak zaměstnanci nakládají s jeho výrobními a pracovními prostředky (resp. zda dodržují zákaz užívat tyto pro svou osobní potřebu) s tím, že kontrolou nesmí docházet k zásahům do soukromí zaměstnanců. Zde je třeba poznamenat, že se jedná o zcela legitimní možnost zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanci jim svěřený majetek používají pouze k plnění pracovních úkolů, neboť v opačném případě, neměl-li by zaměstnavatel tuto možnost, šlo by o nepřípustný zásah do jeho ústavně zaručeného vlastnického práva. Narušení soukromí zaměstnanců je možné jedině v případě, že je zde dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.<sup>99</sup> V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn podrobit zaměstnance sledování. Zaměstnavatel je pak povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Srov. též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013

<sup>98</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 399

<sup>99</sup> Blíže viz kapitola 2.2.1 *Právní úprava na ústavní úrovni*

<sup>100</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 402, 404

Jiné důvody pro zavádění kontrolních mechanismů nejsou přípustné, ačkoli se zaměstnavatelé (chybně) často odvolávají i na další ustanovení zákoníku práce – například § 302 písm. a), §101 odst. 1 či § 248.<sup>101</sup>

V této souvislosti je namístě upozornit na častou otázku z praxe – mohl by zaměstnanec v pracovní smlouvě či jiné dohodě se zaměstnavatelem vyslovit souhlas se svým monitorováním? Odpověď je vcelku jednoznačná – nemohl. Z důvodu kogentnosti ustanovení § 316 zákoníku práce není možné rozšiřovat možnosti zaměstnavatele uvedené tam a sledovat zaměstnance na základě jeho souhlasu. Není tedy v tomto případě možné aplikovat základní právní titul ke zpracování osobních údajů ve smyslu § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů (tj. souhlas subjektu údajů).<sup>102</sup> Zaměstnanec by se také tímto způsobem předem vzdal svého práva na ochranu soukromí, tj. jednoho ze svých základních lidských práv. Dle článku 1 Listiny jsou základní práva a svobody „nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“ – tedy nikdo se jich nemůže vzdát ani jich nemůže být zbaven (ani zákonem).<sup>103</sup>

Zpracovávat osobní údaje subjektů údajů bez jejich souhlasu lze pak jedině v případech uvedených v § 5 odst. 2 písm. a) až písm. g) zákona o ochraně osobních údajů. V případě sledování zaměstnanců se potom bude aplikovat především § 5 odst. 2 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, tedy případ, kdy je zpracování „nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby“. Citované ustanovení dále pokračuje a věta za středníkem uvádí, že „*takové zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života*“. V podstatě je tak uvedením této podmínky odkázáno na použití testu proporcionality<sup>104</sup>, účelem kterého má být zjištění, zda je v daném případě možné zasáhnout do osobnostních práv zaměstnance.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011, s. 69

<sup>102</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 399

<sup>103</sup> BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 140

<sup>104</sup> Blíže viz kapitola 2.2.1 *Právní úprava na ústavní úrovni*

<sup>105</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 400

Jakub Morávek k tématu uvádí, cit.: „... je podstatné, že legitimní možnost zaměstnavatele kontrolovat dispozice s prostředky svěřenými zaměstnancům a samotný výkon práce zaměstnanců ve smyslu, zda pracují, je limitována jednak tím, že kontrola musí být činěna přiměřenými prostředky, a jednak tím, že při jejím provádění nesmí dojít k neproporcionálnímu zásahu do práva zaměstnance na zachování jeho důstojnosti, resp. práva na ochranu jeho soukromého a osobního života.“<sup>106</sup>

#### 4.1.1 Povinnosti zaměstnavatele

Při zpracování osobních údajů zaměstnanců musí zaměstnavatel jako správce splnit povinnosti, které stanoví zákon o ochraně osobních údajů.

V ustanovení § 5 odst. 1 tohoto zákona jsou uvedeny **základní povinnosti** správce. Především se jedná o povinnost stanovit účel, k němuž mají být osobní údaje zpracovány, a povinnost stanovit prostředky a způsob zpracování osobních údajů. Jde o logický požadavek, neboť obecně před započítím každé činnosti by měl člověk alespoň zhruba vědět, proč (za jakým účelem) chce danou činnost realizovat. Význam citovaného ustanovení tedy spočívá spíše v tom, že správcovou povinností je sledovaný účel deklarovat jasně a pravdivě, stejně tak jako prostředky a způsob, jež bude k dosahování účelu využívat.<sup>107</sup> V případě sledování zaměstnanců bude tedy účelem zpravidla ochrana zaměstnavatelova majetku a prostředkem zpracování pak například kamerový systém.

Další povinností správce je zpracovávat pouze přesné osobní údaje, získané v souladu s tímto zákonem. Je-li to nezbytné, musí správce osobní údaje aktualizovat. Pokud správce zjistí, že jím zpracovávané osobní údaje jsou s ohledem na účel zpracování nepřesné, vyvstávají mu v souvislosti s tím další povinnosti (blíže konkretizované v § 5 odst. 1 písm. c) zákona). „Přesné“ údaje však nemusí být vždy zcela správné či pravdivé, k nepřesnosti může dojít totiž už při samotném

---

<sup>106</sup> MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. Právní rozhledy, sv. č. 5, 2012, s. 175

<sup>107</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 240

shromažďování těchto údajů, získaných buď přímo od subjektů údajů, nebo například z veřejně dostupných registrů. Nelze pak vyvozovat odpovědnost správce za zpracování těchto nepřesných údajů.<sup>108</sup> V pracovněprávním vztahu lze pak možným problémům předcházet například tím, že v pracovní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele (pracovním řádu) bude zaměstnanci uložena povinnost informovat zaměstnavatele o změnách relevantních osobních údajů.

Správce dále musí „shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu“.<sup>109</sup> Zde může nastat při výkladu pojmu „nezbytný“. Nepochybně lze i v tomto směru opětovně odkázat na zásadu přiměřenosti, proporcionality. Je zjevné, že pokud by byly osobní údaje zpracovávány ve větším rozsahu, než by odpovídalo stanovenému účelu, jednalo by se zároveň o porušení povinnosti vztahující se k nezbytnosti.<sup>110</sup>

K tomuto lze odkázat na rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 27. září 2011, č.j. 6 Ca 227/2008 – 71, kde soudní orgán mimo jiné řešil situaci, kdy zaměstnavatel shromažďoval fotografie svých zaměstnanců za účelem personální evidence – v jednom případě fotografii využil ke krátkodobému vyvěšení za účelem seznámení bezpečnostních pracovníků s podobou nových zaměstnanců pro případnou identifikaci nepovolené osoby, další fotografie byla součástí osobního dotazníku zaměstnance a další součástí evidenčního lístku. Jak Úřad pro ochranu osobních údajů, tak následně Městský soud v Praze pak věc posoudili tak, že došlo k porušení ustanovení § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů a že bylo nadbytečné požadovat a shromažďovat fotografie zaměstnanců (vlepované do osobního dotazníku a evidenčního lístku), když zaměstnavatel nedefinoval nezbytnost a účel tohoto opatření. Zaměstnavatel se v daném případě domníval, že fotografie svých zaměstnanců využívá legitimně – a dle mého názoru se nejedná o ojedinělý případ a obdobně smýšlí i celá řada dalších zaměstnavatelů, kteří takto zpracovávají osobní údaje svých pracovníků.

Určité problémy v praxi pak činí také další povinnost uložená správcům, tj. „*uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování*“

---

<sup>108</sup> BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Zpracování osobních údajů obcemi: (vybrané problémy)*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 26

<sup>109</sup> § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů

<sup>110</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 244-245

<sup>111</sup>. I zde je nutné aplikovat pravidlo proporcionality a je vždy třeba vycházet z konkrétní situace.

Úřad pro ochranu osobních údajů se k době uchování osobních údajů vyjadřoval ve vztahu ke kamerovým systémům a došel k následujícímu závěru: „*Doba uchování dat by neměla přesáhnout časový limit maximálně přípustný pro naplnění účelu provozování kamerového systému. Uchovávaná data by měla být uchovávána v rámci časové smyčky např. 24 hodin, pokud jde o trvale střežený objekt, nebo případně i dobu delší, v zásadě však nepřesahující několik dnů, nejde-li o pořizování záznamů policejním orgánem podle zvláštního zákona, a po uplynutí této doby vymazána. Pouze v případě existujícího bezpečnostního incidentu by měla být data zpřístupněna orgánům činným v trestním řízení, soudu nebo jinému oprávněnému subjektu.*“ <sup>112</sup>

V případě nahrávání telefonických hovorů zaměstnanců se zákazníky, při kterých taktéž dochází ke zpracování osobních údajů (a to nejen zákaznickových, ale právě i zaměstnancových) a které je dnes zcela běžně zaváděno za účelem „zvyšování kvality služeb“, pak Úřad považuje za maximálně přípustnou dobu zpracování údajů za tímto účelem cca jeden měsíc. <sup>113</sup>

Ohledně dalších povinností správce uvedených v § 5 odst. 1 písm. f) až h) zákona o ochraně osobních údajů by zpravidla neměly vznikat žádné nejasnosti, tedy jen stručně. Povinností správce je „*zpracovávat osobní údaje pouze v souladu s účelem, k němuž byly shromážděny*“ (k jinému účelu lze osobní údaje zpracovávat jen v mezích ustanovení § 3 odst. 6 zákona, nebo dal-li k tomu subjekt údajů předem souhlas), „*shromažďovat osobní údaje pouze otevřeně*“ (zákon tímto výslovně vylučuje možnost shromažďování údajů pod záminkou jiného účelu nebo jiné činnosti), a „*nesdružovat osobní údaje, které byly získány k rozdílným účelům*“. Účelem těchto ustanovení je zamezit obcházení zákona a jasně vytyčit limity správcům, kteří se často domnívají, že mají-li nějaké osobní údaje, mohou s nimi libovolně nakládat dle svého uvážení.

---

<sup>111</sup> § 5 odst. 1 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, který dále uvádí: „*Po uplynutí této doby mohou být osobní údaje uchovávány pouze pro účely státní statistické služby, pro účely vědecké a pro účely archivnictví. Při použití pro tyto účely je třeba dbát práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů, a osobní údaje anonymizovat, jakmile je to možné.*“

<sup>112</sup> Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006 *Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*

<sup>113</sup> Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 5/2013 *Pořizování hlasových záznamů v rámci elektronické komunikace při poskytování služeb z pohledu zákona o ochraně osobních údajů*



Porušení těchto povinností by pak znamenalo újmu na straně subjektu údajů – jednak by mohlo dojít k citelnému zásahu do jeho soukromého a osobního života, dále by to pravděpodobně vedlo i k situaci, že by subjekt údajů nebyl informován o novém účelu zpracování.<sup>114</sup>

Zaměstnavatel jako správce má také vůči zaměstnancům **informační povinnost** ve smyslu § 11 zákona o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel musí při shromažďování osobních údajů zaměstnance informovat, „*v jakém rozsahu a pro jaký účel budou osobní údaje zpracovány, kdo a jakým způsobem bude osobní údaje zpracovávat a komu mohou být osobní údaje zpřístupněny*“, nejsou-li zaměstnanci tyto informace již známy. Dále ho musí seznámit s jeho právem na přístup k osobním údajům, na opravu osobních údajů a s dalšími právy stanovenými v § 21 zákona. Tyto informace a poučení není správce povinen subjektu údajů poskytnout, jedná-li se o případy vymezené v § 11 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů.

Zaměstnavatel je také v případě, že zpracovává osobní údaje získané přímo od zaměstnance, povinen tomuto sdělit, zda poskytnutí osobního údaje je povinné či dobrovolné. V pracovněprávních vztazích se povinné poskytnutí údajů vyskytuje například ve vztahu k zvláštním právním předpisům z oblasti sociálního zabezpečení, veřejného zdravotního pojištění nebo oblasti daňové, kdy bez shromáždění a zpracování osobních údajů není možné pracovněprávní vztah realizovat.

Pro zpracování typu kamerové systémy se záznamem je z hlediska plnění informační povinnosti důležitý odstavec pátý § 11 zákona o ochraně osobních údajů, který odkazuje na zpracování osobních údajů podle § 5 odst. 2 písm. e) a § 9 písm. h) téhož zákona. Jedná se o situace, kdy zpravidla nelze předem určit subjekty údajů, a tedy nelze v plném rozsahu splnit informační povinnost. Správce by měl v takovém případě subjekty údajů před započítím zpracování informovat alespoň rámcově. Příkladem může být již zmíněný kamerový systém se záznamem. Je nutné zde rozlišit subjekty údajů na ty, o nichž je jisté, že jejich osobní údaje budou zpracovány, a na ty, u kterých to zcela jisté není. Do první skupiny budou patřit například zaměstnanci – u těchto není problém je o zpracování informovat řádně předem (to by měl také

---

<sup>114</sup> JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011, s. 25-26

zaměstnavatel učinit). Vůči druhé skupině subjektů údajů lze splnit rámcově informační povinnost tím, že u vstupu do sledovaného prostoru bude viditelně umístěna informační tabulka. Na této tabulce musí být uveden alespoň piktogram / obrázek kamery, údaj, že prostor je monitorován kamerovým systémem, dále identifikace správce a odkaz na místo či osobu, kde lze získat další informace (například telefonní číslo, internetové stránky, funkce dané osoby).<sup>115</sup>

Zaměstnavatelé mají také **povinnosti vztahující se k zabezpečení zpracovávaných osobních údajů**. Ustanovení § 13 odst. 1 zákona o ochraně osobních údajů ukládá správců a zpracovatelům povinnost „*přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů*“, přičemž tato povinnost platí nejen po celou dobu zpracování osobních údajů, ale i po jeho ukončení.

Pokud ke zpracování osobních údajů dochází automatizovaně (tj. například prostřednictvím kamerových systémů se záznamem), je správce či zpracovatel také podle § 13 odst. 4 zákona o ochraně osobních údajů povinen:

- zajistit, aby systémy pro automatizovaná zpracování osobních údajů používaly pouze oprávněné osoby – lze využít systém uživatelských jmen a hesel, jehož prostřednictvím se osoby jasně vymezí (lze označit i okruh těchto osob, například „personalisté“) budou moci v předem specifikovaných, nezbytných situacích přihlásit do systému, který osobní údaje zpracovává
- zajistit, aby fyzické osoby oprávněné k používání systémů pro automatizovaná zpracování osobních údajů měly přístup pouze k osobním údajům odpovídajícím oprávnění těchto osob, a to na základě zvláštních uživatelských oprávnění zřízených výlučně pro tyto osoby – zde platí uvedené v předchozím bodě s tím, že i uvnitř okruhu by měla být jistá diference práv

---

<sup>115</sup> K náležitostem informační tabulky blíže viz *Provozování kamerových systémů: metodika pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů*. Brno: Pro Úřad pro ochranu osobních údajů vydala Masarykova univerzita, 2012, s. 21-22

- pořizovat elektronické záznamy, které umožní určit a ověřit, kdy, kým a z jakého důvodu byly osobní údaje zaznamenány nebo jinak zpracovány – systém by měl umět zaznamenat, který uživatel, kdy a za jakým účelem činil jakékoli dispozice (například zobrazení, změnu, výmaz) s osobními údaji
- zabránit neoprávněnému přístupu k datovým nosičům – obecně se jedná o opatření organizační, technická a personální, i zde platí shora uvedené<sup>116</sup>

Dále je dle § 13 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů povinností správce nebo zpracovatele „zpracovat a dokumentovat přijatá a provedená technicko-organizační opatření k zajištění ochrany osobních údajů v souladu se zákonem a jinými právními předpisy“ – jinak řečeno, jedná se o povinnost popsat opatření, která byla přijata za účelem plnění povinností uvedených v prvním a čtvrtém odstavci § 13 tohoto zákona.

Co se týče konkrétních bezpečnostních opatření, určitý návod může poskytnout i formulář pro oznámení o zpracování osobních údajů, dostupný na webových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů<sup>117</sup>. V bodu 11. *Popis opatření k zajištění požadované ochrany osobních údajů podle §13 zákona č. 101/2000 Sb.* jsou uvedena tato opatření:

- pro manuální i automatizovaná zpracování – zámky, mříže apod., centrální pult ochrany, elektronické zabezpečení, bezpečnostní směrnice, dokumentace k přijatým technicko-organizačním opatřením
- pro automatizované zpracování – přístupová práva, bezpečnostní zálohy, šifrování, antivirová ochrana, bezpečnostní směrnice

Nejedná se však v žádném případě o uzavřený výčet typů opatření, oznamovatel samozřejmě může uvést a specifikovat i jiná opatření, jimiž hodlá zajistit bezpečnost osobních údajů.

---

<sup>116</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 318-319

<sup>117</sup> *Oznámení o zpracování (změně zpracování) osobních údajů podle § 16 zákona č. 101/2000 Sb.* In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/oznameni-o-zpracovani-osobnich-udaju.asp#obalhlava>

Zcela zásadní je pro zaměstnavatele jako správce rovněž **oznamovací povinnost** ve smyslu ustanovení § 16 zákona o ochraně osobních údajů, a to vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů. Tuto je správce povinen splnit písemně (v současné době prostřednictvím již výše zmíněného elektronického registračního formuláře) a zásadně ještě před zahájením zpracování osobních údajů.

Ne všechna zpracování však oznamovací povinnosti podléhají. Jak totiž bylo uvedeno i výše, někdy je zpracování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavateli uloženo zvláštními zákony. Pro takové případy stanoví zákon o ochraně osobních údajů v § 18 odst. 1 písm. b) výjimku z oznamovací povinnosti.

Povinnost oznámit zpracování osobních údajů se na zaměstnavatele tedy vztahuje pouze v takových případech, kdy zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců i za jinými účely než je vedení personální a mzdové agendy, které mu ukládají příslušné zákony – tedy například zavedení kamerového systému se záznamem, monitoring telefonních hovorů zaměstnanců a další.<sup>118</sup>

Pro úplnost je pak nutno doplnit, že i správci, kteří jsou oznamovací povinnosti ve smyslu § 16 zákona o ochraně osobních údajů zproštěni podle § 18 odst. 1 písm. b) tohoto zákona, mají povinnost obdobnou – a to zajistit, aby informace, které by jinak byly přístupné prostřednictvím registru (zejména účel zpracování, kategorie osobních údajů, kategorie subjektů údajů, kategorie příjemců a doba uchování), byly nějakým způsobem zpřístupněny.<sup>119</sup>

V souvislosti s výše uvedeným se nabízí zajímavá otázka, zda by informace získané zaměstnavatelem při nezákonném sledování zaměstnanců mohly sloužit jako podklad pro rozvázání pracovního poměru (výpověď či okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele). Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel při zavedení kamerového systému se záznamovým zařízením nesplnil povinnosti uložené mu zákonem (například registraci u Úřadu pro ochranu osobních údajů) a následně se z takto pořízeného záznamu dozvěděl, že zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci – jedná se tedy o jeden z důvodů, pro který je možno okamžitě zrušit pracovní poměr.

---

<sup>118</sup> Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2012 *Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů*

<sup>119</sup> § 18 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů

Tento důvod, tj. splnění podmínek požadovaných zákonem, musí být zaměstnavatel schopen doložit. Může zaměstnavatel při případném soudním sporu unést své důkazní břemeno, pokud jako důkaz k doložení svých tvrzení předloží záznam z kamerového systému, který fakticky porušuje zákon?

Obdobnou situací se v rozsudku ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98, zabýval Nejvyšší soud a došel k následujícímu závěru: *„Navrhne-li proto účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřijatelný neprovede.“* Osobně s tímto názorem Nejvyššího soudu souhlasím, neboť se domnívám, že v těchto případech by se měla aplikovat zásada *nemo turpitudine suam alegare potest* – nikdo nemůže mít prospěch ze zneužití práva, porušení práva nebo z nejednání v dobré víře.

Věc se tedy zdá být poměrně jasná, avšak nelze opominout též judikaturu Nejvyššího správního soudu. Ten ve věci sp. zn. 2 As 45/2010 (rozsudek ze dne 18. listopadu 2011) uvedl, že i v případě, kdy kamerový záznam pořízený soukromou osobou zasahuje do osobnostních práv jiné (tj. zaznamenané) osoby a nebyl pořízen v souladu se zákonem, nelze jeho použitelnost jako důkazního prostředku zcela vyloučit. Nejvyšší správní soud vyslovil názor, že v těchto případech bude nutné za pomoci testu proporcionality poměřit legitimitu cíle, jehož má být prostřednictvím provedení tohoto důkazu dosaženo, a přiměřenost užitého postupu. Bude se tak jednat především o konfrontaci ústavně zaručených práv zaznamenané osoby a osoby, která záznam pořídila, přičemž vždy je nutné jednotlivé případy posuzovat individuálně. Obdobně též Ústavní soud v usnesení ze dne 8. února 2010, sp. zn. IV. ÚS 2425/09, uvedl: *„Ačkoli nesplnění oznamovací povinnosti dle ustanovení § 16 zákona o ochraně osobních údajů je přestupkem [srov. § 44 odst. 2 písm. i) citovaného zákona], nelze jej hodnotit jako porušení právního předpisu takové závažnosti, která by měla za následek absolutní neúčinnost důkazu získaného průmyslovou kamerou. Jedná se o formální pochybení v záležitosti administrativního charakteru ve vztahu ke správnímu orgánu, které však nutně neimplikuje neoprávněnost instalace záznamového zařízení či nepřijatelnost důkazního prostředku takto pořízeného.“*

Je tedy přinejmenším nejisté, jak by soud při připuštění, respektive hodnocení záznamu z kamerového systému (nebo například nahrávky telefonického hovoru) jako důkazu, který byl získán v rozporu se zákonem, postupoval. Očekávání zaměstnavatele, že záznam zachycující porušení povinnosti zaměstnancem mu bude v případném sporu s ním nápomocný, tak nemusí být vždy nutně naplněno.<sup>120</sup>

Pro úplnost lze dodat, že pokud by se jednalo o právně bezvadný kamerový či audiovizuální záznam, není důvod tento nepřipustit a neprovést jako důkazní prostředek v případném sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. V tomto směru lze poukázat na judikaturu Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 11. května 2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004 či usnesení ze dne 3. května 2007, sp. zn. 5 Tdo 459/2007), zajímavá je též judikatura Ústavního soudu (nález ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14).<sup>121</sup>

## 4.2 Kamerové systémy

V současné době se stále častěji, v souvislosti s neustálým technologickým rozvojem a digitalizací, objevují kamerové systémy, a to na nejrůznějších místech vně i uvnitř budov – dnes jsou běžné kamery na ulicích, v bankách, v obchodech, ve zdravotnických zařízeních, lidé si je dokonce instalují i na vlastní domy.

O skutečnosti, že kamery jsou v naší společnosti využívány stále ve větším množství, vypovídá i následující graf podávající přehled počtu subjektů, jež v jednotlivých letech podaly oznámení o zpracování osobních údajů ke kamerovým systémům.<sup>122</sup> Je nutno však zdůraznit, že se nejedná o přehled všech kamer – jednak z toho důvodu, že oznamovací povinnosti ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů podléhají jen kamerové systémy se záznamovým zařízením (bližší výklad bude podán

---

<sup>120</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 133

<sup>121</sup> K této problematice blíže viz MORÁVEK, Jakub. *Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému?* Právní rozhledy, sv. č. 13, 2011, s. 457

<sup>122</sup> Informace z období „do roku 2005 – 2014“ převzaty z: *Výroční zpráva Úřadu pro ochranu osobních údajů za rok 2014*. Brno: Pro Úřad pro ochranu osobních údajů vydalo Nakladatelství MU Brno, 2015, s. 75. Informace o počtu oznamujících subjektů za rok 2015 mi byla poskytnuta zaměstnankyní Úřadu pro ochranu osobních údajů na moji e-mailovou žádost.

níže), jednak proto, že velmi pravděpodobně ne všechny subjekty svou zákonnou povinnost splnily.



Zařízení kamerového sledování jsou instalována nejčastěji za účelem ochrany jednotlivců či ochrany majetku, veřejného zájmu, odhalování, prevence a stíhání trestné činnosti, získávání důkazů či jiného legitimního zájmu.<sup>123</sup>

Kamerové sledování je však bohužel často neodůvodněné a je mnohdy využíváno zbytečně, a to v situacích, kdy by stačilo užití opatření méně zasahujících do soukromí jednotlivců. Toto nadužívání je způsobeno někdy ekonomickými zájmy, jindy pak například pojišťovny nabízejí v souvislosti s instalací kamerových systémů výhodnější podmínky při uzavírání pojistných smluv.<sup>124</sup> Dle mého názoru má řada osob, které přistoupí k využití tohoto typu opatření za účelem ochrany svého majetku, jednoduše „lepší pocit“, více důvěry ke kamerám než k jiným formám zabezpečení.

Nespornou předností kamerových systémů je pak jejich psychologický účinek, který působí například na potencionální pachatele trestné činnosti. Stále častěji se tak lze setkat se situacemi, kdy zařízení kamerového systému je pouhou maketou nebo kdy jsou některé technologické prvky systému nefunkční, a účelem instalace takového

<sup>123</sup> Stanovisko WP 29 č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování

<sup>124</sup> Stanovisko WP 29 č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování

zařízení je pak pouze jeho tzv. placebo efekt. Dle Úřadu pro ochranu osobních údajů však existují i případy, kdy tento zdánlivě neškodný systém „*velmi výrazně zasahuje do soukromého a osobního života lidí a jeví se jako evidentně nežádoucí*“, neboť „sledované osoby“ si, vcelku pochopitelně, myslí, že jsou monitorovány, a mohou trpět obavami spojenými s nakládáním s domnělými nahrávkami.<sup>125</sup>

V první řadě je třeba uvést, že ne na všechny kamerové systémy dopadá působnost zákona o ochraně osobních údajů. Zpracováním osobních údajů ve smyslu § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů totiž nejsou všechna kamerová sledování, ale pouze ta, u nichž je kamerový systém vybaven záznamovým zařízením. Druhou podmínkou je, že na základě pořízeného záznamu bude následně možno identifikovat konkrétní fyzickou osobu. Pokud by tomu tak nebylo a osobu by nebylo možno bez dalších doprovodných údajů identifikovat, informace ze záznamu by nedosahovaly kvality osobního údaje, tedy by se ani nejednalo o zpracování osobních údajů. K tomu však uvádí Úřad pro ochranu osobních údajů: „*Nicméně z druhé strany je nepochybné, že každý záběr zachycující znaky umožňující odlišení fyzické osoby od jiné (zejména obličeje) vytváří ze záběru minimálně potenciální osobní údaj a jako s takovým by s ním mělo být nakládáno. Disponujeme-li totiž se snímkem uvedených kvalit, těžko můžeme vyloučit, že by nemohlo k identifikaci příslušné osoby kdykoli v budoucnu dojít, a takováto identifikace je nadto zcela evidentně hlavním důvodem toho, proč k pořizování záznamů snímků vůbec dochází (viz ostatně definice osobního údaje podle § 4 písm. a) zákona č. 101/2000 Sb.).*“ Proto lze doporučit, aby na všechny kamerové systémy se záznamem bylo nahlíženo jako na zpracovávající osobní údaje (se všemi povinnostmi z toho vyplývajícími).<sup>126</sup>

Zásadní otázkou, zda se vůbec v případě kamerového systému se záznamovým zařízením jedná o zpracování osobních údajů, se zabýval Městský soud v Praze v mediálně sledovaném případě hotelu vyšší kategorie, v němž byly instalovány kamery tohoto typu, a došel k jednoznačné kladné odpovědi (tj. že u kamerových systémů se

---

<sup>125</sup> *Kamerové systémy*. In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id\\_org=200144&id=6175&n=kamerove-systemy](https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=6175&n=kamerove-systemy)

<sup>126</sup> *Komentář k Zásadám provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*. In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/vismo/zobraz\\_dok.asp?id\\_ktg=1103&p1=1103#kamery](https://www.uouu.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_ktg=1103&p1=1103#kamery)



záznamovým zařízením jde o zpracování osobních údajů). Konkrétně pak soud v rozsudku ze dne 11. května 2010, č.j. 11 Ca 433/2008 – 89, uvedl, že „...při hodnocení důvodnosti uvedené námitky, vycházel ze skutečnosti, že žalobce nainstaloval kamery se záznamovým zařízením, a to jak sám žalobce uvádí v podání ze dne 22. 2. 2008 i v podané žalobě, za účelem zpracování osobních údajů. Pokud tedy dochází k záznamu určitého prostoru a v důsledku toho i k záznamu pohybu jednotlivých osob, tedy jejich podoby, jde jednoznačně o shromažďování osobních údajů, neboť subjekty, na záznamu zachycené, mohou být následně identifikovatelné. Soud nesouhlasí s argumentem žalobce, že záznam podobizny se stává osobním údajem až kombinací kamerového systému, v tomto případě se záznamem, s dalším systémem (např. vstup na čipové karty či písemná evidence příchozích), neboť osobu lze identifikovat i jen na základě zaznamenání jejího vzhledu. Navíc shodně se závěry obou správních orgánů soud konstatuje, že předmětný záznam je pořizován právě za účelem identifikace osob. Kamerový systém se záznamem, tak jak jej provozuje žalobce, režimu dle zákona o ochraně osobních údajů podléhá.“ Žalobce proti tomuto rozhodnutí podal odvolání, avšak správnost názoru Městského soudu v Praze následně potvrdil i Nejvyšší správní soud<sup>127</sup>.

Pro úplnost lze dále doplnit, že ani kamerové systémy bez záznamového zařízení (tj. takové, které „pouze“ monitorují aktuální dění, aniž by z něj byl současně pořizován záznam) však nelze instalovat bez omezení. Zde je nutné respektovat především ustanovení občanského zákoníku týkající se ochrany osobnosti (zejména se jedná o ustanovení § 84, dle něhož je možné jakýmkoli způsobem zachytit podobu člověka tak, aby bylo možné určit jeho totožnost, pouze s jeho svolením, a dále pak ustanovení § 86, které mimo jiné zakazuje bez svolení člověka nebo existence zákonného důvodu sledovat jeho soukromý život či pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam)<sup>128</sup>.

Co se týče specifík využití kamerových systémů na pracovišti, kromě opětovného odkazu na zcela zásadní ustanovení § 316 zákoníku práce lze uvést ještě následující.

---

<sup>127</sup> Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 5 As 1/2011-156 ze dne 28. června 2013

<sup>128</sup> JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011, s. 19

At' už se jedná o kamerový systém se záznamovým zařízením či bez něj, je vždy nutné respektovat alespoň minimální úroveň soukromí zaměstnance na pracovišti. Dále je nutné si uvědomit, že přísná kontrola zaměstnanců nemusí vždy vést k zefektivnění jejich práce. Budou-li zaměstnanci pracovat pod tlakem a s vědomím, že jsou neustále pod dohledem, případně i s obavami, že každé jejich uvolnění či odpočinek bude nějakým způsobem zaznamenáno a budou z toho vyvozovány (patrně negativní) důsledky, určitě je to nebude příznivě ovlivňovat.<sup>129</sup> Zaměstnavatelé by na toto proto při zavádění jakýchkoli kontrolních mechanismů měli pamatovat.

Zaměstnavatelé by rovněž měli před zavedením kamerových systémů vždy zvážit, zda je instalace kamer opravdu odůvodněná a zda účelu, za jakým hodlají kamery instalovat, nelze dosáhnout i jiným způsobem – v případě opatření směřujících k ochraně majetku například instalací poplachového systému, použitím pancéřových dveří či trezoru a podobně. Nejruznější zařízení pro kamerové sledování mohou být použita zásadně podpůrně, tedy pro účely, které skutečně odůvodňují jejich zavedení.<sup>130</sup> Důvod je nasnadě – u takovýchto sledovacích systémů je zpravidla zásah do soukromí jednotlivců nejvýraznější.

V tomto smyslu se vyjádřil i Nejvyšší správní soud ve věci sp. zn. 5 As 158/2012 (rozsudek ze dne 23. srpna 2013), když uvedl: „... k instalaci kamerových systémů, s ohledem na jejich povahu a zásah do osobní integrity osob, je možné přistoupit až tehdy, pokud už veškeré méně invazivní prostředky selhaly anebo by nebyly schopny naplnit vytyčený účel, který je sledován. Je zcela nepochybné, že kamerový systém ve srovnání s jinými prostředky (např. personálními, mechanickými), které mohou dosáhnout naplnění účelů žadatelem sledovanými, zasahuje základní lidská práva, a to právo na soukromí a na soukromý rodinný život, která jsou garantována čl. 10 Listiny základních práv a svobod a v článku 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, a tudíž i do lidské důstojnosti, z které tato práva vyplývají.“

Na toto rozhodnutí mimo jiné odkázal Městský soud v Praze, jenž se ve věci sp. zn. 8 A 182/2010<sup>131</sup> zabýval situací, kdy provozovatel ve svých prodejnách používal kamerový systém a záběry z tohoto systému následně uchovával, vše za účelem

---

<sup>129</sup> BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 143

<sup>130</sup> Stanovisko WP 29 č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování

<sup>131</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. září 2014, č.j. 8 A 182/2010 – 69

prevence krádeží, ochrany majetku společnosti, kontroly otevírací doby, monitorování pracovní doby a rozložení pracovní zátěže. Takto pořízené osobní údaje (zaměstnanců a zákazníků) provozovatel zpracovával bez souhlasu subjektů údajů. Kamery byly v daném případě ve většině provozovatelových prodejen nasměrovány tak, že zabíraly prodejní pult a pokladnu, a v zásadě tak bylo možno po celou pracovní dobu zaměstnance monitorovat. Městský soud v Praze toto posoudil jako nepřiměřený zásah do soukromí sledovaných osob a uvedl, že deklarované účely a zvolený způsob k jejich dosažení jsou sice způsobilé, avšak provozovatel mohl zvolit mírnější prostředky (například čipové karty či kameru zaměřenou výhradně na prostor vstupu do prodejny) a nebylo nutné sledovat přímo zaměstnance u prodejního pultu. Provozovatel odůvodňoval konkrétně toto sledování tak, že zaměstnanci často poskytovali slevy neexistujícím zákazníkům a připravovali tak provozovatele o zisk. K tomu soud uvedl, že i tento problém bylo možné vyřešit jinak, například úpravou slevového programu nebo nastavením kamer tak, aby zabíraly pouze prostor před prodejním pultem, nikoli za ním (kde se zaměstnanci pohybují po většinu pracovní doby).

V této souvislosti je třeba upozornit, že zpravidla nejsou přípustná sledování, která jsou zaměřena přímo na kontrolu zaměstnancem vykonávané práce (tj. její kvalitu a objem). Jiná situace je však v případě kamerových systémů sloužících, na základě bezpečnostních opatření, ke splnění požadavků na výrobu nebo bezpečnost práce, a zahrnujících také vzdálené monitorování. Z kamerového sledování by měly být dále vyňaty „citlivé“ oblasti, jako například toalety, šatny, sprchy, místnosti sloužící k odpočinku zaměstnanců a podobně.<sup>132</sup> Pokud jsou však například kvůli krádežím kamery nainstalovány třeba i v šatnách, je nutné ponechat nějaký prostor, kde se zaměstnanci mohou převléknout bez dohledu kamer.<sup>133</sup>

Ke kontrole dodržování povinností ve smyslu § 316 odst. 1 zákoníku práce lze také poukázat opět na výše citované rozhodnutí sp. zn. 5 As 158/2012<sup>134</sup>, v němž Nejvyšší správní soud také uvedl: *„Kontrola zaměstnavatele však musí být přiměřená cíli a musí narušovat soukromí zaměstnance jen v rozsahu, který je nezbytný k výkonu práce, případně k ochraně majetku zaměstnavatele. Monitoring zaměstnance je možný*

---

<sup>132</sup> Stanovisko WP 29 č. 4/2004 ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování

<sup>133</sup> JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011, s. 70

<sup>134</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2013, č.j. 5 As 158/2012 - 49

*pouze na základě předchozího oznámení a jen tam, kde je to nezbytné k ochraně zdraví osob nebo majetku zaměstnavatele. Monitoring musí být směřován na majetek zaměstnavatele, nikoliv na osobu zaměstnance (nasměrování kamer) a musí být prováděn na pracovišti, nikoliv na místech určených k hygieně nebo k odpočinku zaměstnance. Předmětem informace zaměstnanci před započítím monitoringu je rovněž rozsah a způsob provádění kontroly.“*

Dle názoru WP 29 by také „záběry pořízené výlučně na ochranu majetku a/nebo k odhalení, prevenci a kontrole závažné trestné činnosti by neměly být používány ke stíhání zaměstnanců pro méně významné disciplinární prohřešky“ – tedy například zjistí-li zaměstnavatel ze záznamu, který byl pořízen za účelem prevence trestné činnosti, že zaměstnanec porušuje zákaz kouření na pracovišti, neměl by za toto porušení zaměstnance disciplinárně postihovat. Dále WP 29 uvádí, že zaměstnanci by vždy měli mít možnost se k obsahu pořízených záběrů vyjadřovat, resp. uplatňovat své argumenty.<sup>135</sup>

### **4.3 Sledování přístupu na internet**

Jednou z možných forem kontroly zaměstnanců ve smyslu výše citovaného ustanovení § 316 zákoníku práce je sledování jejich přístupu na internet. Účel tohoto opatření je zřejmý – zaměstnavatelé chtějí vědět, jakým způsobem zaměstnanci využívají jeho výpočetní techniku, zda pracují efektivně a netráví pracovní dobu například na sociálních sítích či hraním on-line her. Dalším důvodem může být zamezení přetížení počítačové sítě a s tím souvisejících problémů.

Dnes existuje na trhu celá řada počítačových programů, jejich prostřednictvím mohou zaměstnavatelé sledovat aktivitu zaměstnanců na internetu, tj. kdy a jaké webové stránky navštěvují, jakou dobu na nich tráví a podobně.

Zaměstnavatel by primárně měl zamezit přístup na webové stránky a k aplikacím, které zaměstnanci k výkonu své práce nepotřebují. Zejména v situacích, kdy zaměstnanci ke své práci běžně využívají internet a nelze předem určit, jaké webové stránky budou pro jeho práci nezbytné, bývá však zavedení takových opatření často

---

<sup>135</sup> K celému odstavci viz Stanovisko WP 29 č. 4/2004 *ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování*

nepřiměřeně finančně nákladné, tedy nelze na nich trvat. Vhodné by bylo (zejména pak v případech, kdy zaměstnavatel hodlá nějakým způsobem činnost zaměstnanců monitorovat), aby zaměstnavatel buď přímo v pracovní smlouvě, nebo třeba v rámci vnitřního přepisu, ve vztahu k zaměstnancům jasně stanovil pravidla pro užívání internetu, tj. určil, zda vůbec mohou zaměstnanci používat internet k soukromým účelům, případně v jakém rozsahu, a s pravidly zaměstnance také seznámil.<sup>136</sup> Je možné například vymezit, že zaměstnanci jsou oprávněni pro osobní potřebu využívat svěřený počítač (a potažmo i internet) po dobu obědové pauzy či po pracovní době nebo třeba 30 minut denně, povolit sledování pouze taxativně vymezených stránek nebo naopak zakázat navštěvování určitého typu webových stránek (například takové, které umožňují sledování filmů on-line, stránky s pornografickým obsahem, sociální sítě). Vzhledem ke skutečnosti, že internet je v dnešní době již běžnou a pro mnohé i samozřejmou součástí života, domnívám se, že zaměstnavatelé by neměli přistupovat ke striktnímu zákazu užívání internetu pro osobní potřebu zaměstnanců – dle mého názoru by jednak nedošlo k očekávanému rapidnímu zvýšení efektivity práce zaměstnanců, jednak by si zaměstnanci soukromé záležitosti jednoduše začali vyřizovat místo prostřednictvím pracovních počítačů na svých vlastních mobilních zařízeních.

V případě, že by měl zaměstnavatel podezření, že zaměstnanci pravděpodobně nevyužívají svou pracovní dobu a jim svěřené prostředky hospodárně a efektivně, mohl by přistoupit ke zpracování těchto osobních údajů zaměstnanců – datum, hodina a délka přístupů na webové stránky a aktivita na nich – s tím, že by měl zaměstnance o sledování předem informovat.<sup>137</sup>

Problematika monitorování činnosti zaměstnanců na internetu již byla řešena i Nejvyšším soudem<sup>138</sup>, následující výklad se proto bude věnovat tomuto jeho rozhodnutí.

---

<sup>136</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 404

<sup>137</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 405

<sup>138</sup> V tomto směru lze též odkázat na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva – rozsudek ze dne 3. dubna 2007 ve věci Copland versus Spojené království (stížnost č. 62617/00) či rozsudek ze dne 25. června 1997 ve věci Halford versus Spojené království (stížnost č. 20605/92).

Nejvyšší soud se ve věci Kasalova pila, s.r.o. (rozsudek ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011) zabýval neplatností okamžitého zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel toto porušení odůvodnil tím, že v důsledku provedené kontroly zjistil, že jeho zaměstnanec strávil v období od 1.9.2009 do 30.9.2009 celkem 102,97 hodin v pracovní době neefektivní prací na počítači, konkrétně pak prohlížením internetových stránek, vyřizováním soukromých e-mailů a hraním on-line her. Zaměstnanec připustil, že mohlo jít jeho strany o porušení pracovních povinností, avšak domníval se, že intenzita tohoto porušení nedosahovala takové závažnosti, aby mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru, a obrátil se proto na soud.

V průběhu řízení žalobce (zaměstnanec) tvrdil, že uváděná mimopracovní činnost nikdy nebyla na úkor jeho pracovních povinností. Žalobce se dále domníval, že tajné sledování užívání internetu je v rozporu s ustanovením § 316 odst. 3 zákoníku práce, a proto by výpis zobrazující jeho aktivity na internetu neměl být jako důkaz připuštěn.

Jak soud prvního stupně, tak následně soud odvolací však dospěly k závěru, že s ohledem na celkovou dobu, kterou zaměstnanec strávil činností nesouvisející s výkonem práce – více než polovinu (61,30 %) veškeré pracovní doby v měsíci září – se o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností jedná. K namítané nepřipustnosti důkazu odvolací soud uvedl, že v daném případě nešlo o skryté sledování ve smyslu ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, v rámci sledování aktivit zaměstnance na internetu nebyl monitorován ani zpracováván obsah e-mailových zpráv, obsah SMS ani MMS a nebyly zaznamenávány ani projevy osobní povahy.

Nejvyšší soud následně vyjádřil s názory soudů nižších instancí souhlas a dovolání žalobce zamítl. V odůvodnění rozhodnutí dále uvedl, že v projednávaném případě bylo nutné přihlídnout k tomu, že cílem zaměstnavatelovy kontroly nebylo zjišťování obsahu zaměstnancovy korespondence, ale zjištění, v jaké míře zaměstnanec dodržuje zákonný zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (se zohledněním skutečnosti, že obdobný zákaz obsahoval i Pracovní řád zaměstnavatele). Účelem prováděné kontroly byla tedy nepochybně ochrana majetku zaměstnavatele. Nejvyšší soud připustil, že i navštěvované internetové stránky

vypovídají o soukromí zaměstnance, avšak v daném případě bylo podstatou kontroly pouze zjištění, zda zaměstnancem sledované webové stránky souvisejí s výkonem jeho práce, nejednalo se tedy o sledování soukromých aktivit zaměstnance a pokud došlo k zásahu do jeho soukromí (což není vůbec jisté), pak pouze v zanedbatelné míře.

Pro úplnost lze dodat, že se zaměstnanec s výše citovanými závěry soudů nesmířil, domníval se, že jimi byla porušena jeho ústavně zaručená práva, a podal proto stížnost k Ústavnímu soud. Ten však ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněnou odmítl.<sup>139</sup>

Výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu je zcela nepochybně průlomové a v době jeho zveřejnění bylo (nejen v médiích) velmi diskutováno. Ačkoli by se mohlo zdát, že daná problematika byla pro vždy vyjasněna, domnívám se, že tomu tak zcela není. Vždy bude totiž nutné přihlídnout k okolnostem konkrétního případu, posoudit přiměřenost zavedeného opatření a zejména pak zásahu do soukromí zaměstnanců. Nabízí se také celá řada otázek k zamyšlení. Posoudily by soudy oprávněnost okamžitého zrušení pracovního poměru stejně, pokud by zaměstnanec strávil na internetu třeba jen čtvrtinu pracovní doby? Změnil by se názor soudů, kdyby zaměstnavatel zároveň zachytil obsah zpráv, které zaměstnanec odesílal? Jako problematické taktéž považují, že Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí zcela opominul právní úpravu v oblasti ochrany osobních údajů. Nezbyvá než vyčkat, zda (respektive až) se obdobné případy dostanou opět před Nejvyšší soud.

#### **4.4 Monitorování elektronické pošty**

S problematikou sledování aktivit zaměstnanců na internetu úzce souvisí i otázka možnosti kontroly e-mailové pošty a elektronické korespondence obecně.

V první řadě je třeba uvést, že i písemnosti v elektronické formě jsou podle § 562 odst. 1 občanského zákoníku písemnostmi a na takové se vztahuje ochrana zaručená článkem 13 Listiny – tj. listovní tajemství a tajemství jiných písemností, uchovávaných v soukromí nebo jakýmkoli způsobem zasílaných, rovněž se tato ochrana vztahuje na

---

<sup>139</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12

zprávy podávané telefonem, telegrafem či jiným takovým zařízením, celé s tím, že výjimky může stanovit zákon. Toto je pak povinen respektovat i zaměstnavatel.

Dále je nutné poznamenat, že ne vždy dochází při monitorování e-mailové pošty ke zpracování osobních údajů. Pokud by zaměstnavatel poštu sledoval systematicky a získané údaje by dále zpracovával, dopadala by na tuto jeho činnost působnost zákona o ochraně osobních údajů. V opačném případě (například při nahodilém prohlédnutí pošty) by se zákon o ochraně osobních údajů pravděpodobně neaplikoval, avšak i přesto by mohlo dojít k narušení soukromí zaměstnance, a zaměstnavatel by tak musel respektovat jak výše citovaný článek 13, tak článek 10 Listiny (jenž mimo jiné zaručuje právě ochranu soukromého života).<sup>140</sup>

Dle názoru Úřadu pro ochranu osobních údajů, vyjádřeném ve Stanovisku č. 2/2009 *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště*, ačkoli e-mailová adresa patří zaměstnavateli, je nutné rozlišovat, jakou podobu adresa má. Pokud je v e-mailové adrese uvedeno jméno a příjmení zaměstnance (například jan.svoboda@obchodXY.cz), je tato vždy osobním údajem a e-mail na ni doručený či odeslaný z ní je soukromou poštou. Oproti tomu blíže nespécifikovaná (neadresná) e-mailová adresa (například info@obchodXY.cz) se považuje za úřední adresu, a to i tehdy, pokud prostřednictvím ní komunikuje pouze jeden zaměstnanec.

V návaznosti na výše uvedené je nutno vzít v úvahu, že zaměstnavatel má právo kontrolovat, jak zaměstnanci dodržují a využívají pracovní dobu a jakým způsobem užívají jeho pracovní prostředky. Zaměstnavatel nemá právo sledovat obsah korespondence svých zaměstnanců, a to ani zasílanou prostřednictvím pracovního e-mailu, avšak je případně oprávněn monitorovat počet přijatých a odeslaných e-mailů, eventuálně (má-li podezření na zneužívání pracovních prostředků) i odesílatele či příjemce e-mailů.<sup>141</sup>

Korespondenci zaměstnance na jeho pracovním e-mailu smí zaměstnavatel otevřít a číst pouze výjimečně, zejména tehdy, je-li na základě údajů uvedených v hlavičce (odesílatel, předmět) zřejmé, že se jedná o pracovní záležitost, a k jejímu vyřízení by například z důvodu dlouhodobé nemoci zaměstnance mohlo dojít pozdě a

---

<sup>140</sup> BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 145

<sup>141</sup> Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště*



zaměstnavatel by v důsledku toho mohl utrpět škodu na svých právech. V této souvislosti je namístě poznamenat, že zaměstnavatel by měl rovněž učinit příslušná opatření k zastupování, aby v případě dovolené zaměstnance nedošlo k takovému narušení zaměstnancova soukromí.<sup>142</sup>

Dále platí, že pokud zaměstnavatel otevře e-mail, který na základě výše popsaných údajů posoudil jako pracovní, a jde přitom o korespondenci soukromou, je povinen neprodleně e-mail zavřít a čtení ukončit. Pokračoval-li by zaměstnavatel v četbě (například s myšlenkou, že „e-mail jsem již stejně otevřel, tak proč bych ho nedočetl“) nebo by otevřel e-mail, který mohl (a měl) identifikovat jako soukromý, porušil by tím zaměstnavatel listovní tajemství.<sup>143</sup>

Pro úplnost lze doplnit, že výše uvedené je nutno samozřejmě aplikovat i na klasickou listinnou poštu. Primárně platí, že je-li na obálce uvedeno na prvním místě jméno a příjmení fyzické osoby a teprve pod ním název zaměstnavatele, považuje se zásilka za adresovanou zaměstnanci jako soukromé osobě. Takovou pak zaměstnavatel předá zaměstnanci, aniž by ji otevíral. V opačném případě, je-li na prvním místě uveden název zaměstnavatele a na dalších místech pak případně uvedeno i konkrétní jméno a příjmení zaměstnance, je dovozováno, že se jedná o úřední zásilku a jméno zaměstnance je zde uvedeno za účelem urychlení předání příslušné osobě k vyřízení. Vyskytne-li se na písemnosti doložka „k rukám XY“ či jiná obdobná, převažuje názor, že jde o úřední záležitost.<sup>144</sup>

K této problematice se vztahuje jedno z nejnovějších rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva – jedná se o rozsudek ve věci *Bărbulescu* proti Rumunsku ze dne 12. ledna 2016 (stížnost č. 61496/08).

Stěžovatel v předmětné věci byl zaměstnancem soukromé společnosti. Na základě pokynu zaměstnavatele si zřídil účet na Yahoo Messenger, a to za účelem rychlejší komunikace se zákazníky. Zaměstnavatel pak v červenci 2007 sdělil stěžovateli, že jeho účet byl v předchozích dnech monitorován a ze záznamů bylo

---

<sup>142</sup> BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, s. 146

<sup>143</sup> MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 406

<sup>144</sup> Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště*

zjištěno, že stěžovatel využívá tento účet, v rozporu s interními předpisy, taktéž pro svoji osobní potřebu. Tuto skutečnost stěžovatel popřel, načež mu zaměstnavatel předložil čtyřiceti pěti stránkový přepis jeho komunikace na účtu, který zachycoval i komunikaci se stěžovatelovou snoubenkou a bratrem, jež byla ryze soukromé povahy. Následně zaměstnavatel ukončil se stěžovatelem pracovní poměr, a to pro porušování vnitřních předpisů. Stěžovatel napadl platnost výpovědi u soudu, neboť se domníval, že jednáním zaměstnavatele bylo porušeno jeho právo na ochranu soukromí a korespondence.

Rumunské soudy se však postavily na stranu zaměstnavatele s tím, že zaměstnavatel má právo dohlížet na činnost zaměstnanců, v daném případě měl zásah do osobních práv zaměstnance legitimní cíl a rovnováha mezi ochranou soukromého života zaměstnance a právem zaměstnavatele na ochranu majetku nebyla zasažena.

Tento závěr pak potvrdil i Evropský soud pro lidská práva a uvedl, že není nepochopitelné či nedůvodné, aby zaměstnavatelé kontrolovali, zda zaměstnanci během své pracovní doby plní své pracovní úkoly. V daném případě byla kontrola zaměstnavatele co do rozsahu omezená (zaměstnavatel neprověřoval žádná další data či dokumenty uložená v počítači zaměstnance) a přiměřená. Ze strany rumunských soudů tedy nedošlo k porušení čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, který přiznává ochranu soukromému a rodinnému životu.

Tomuto rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva se dostalo v českých médiích poměrně velké pozornosti, sdělovací prostředky jej pak interpretovaly převážně v tom smyslu, že zaměstnavatel má právo kontrolovat elektronickou korespondenci zaměstnanců v zásadě bez omezení. Proti této dezinterpretaci se vyslovil z odborné veřejnosti například František Nonnemann ve svém článku publikovaném na webových stránkách [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)<sup>145</sup> a uvedl, že předmětné rozhodnutí nepovažuje za převratné. Evropský soud pro lidská práva podle něj došel k závěru, že za určitých okolností je přiměřená kontrola využívání internetu zaměstnanci ze strany zaměstnavatele legitimní, rozhodně však není možné plošně a bez omezení sledovat veškerou jejich činnost či korespondenci. S tímto názorem nelze než nesouhlasit.

---

<sup>145</sup> NONNEMANN, František. *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. In: *Epravo.cz* [online]. [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>

## Závěr

Předložená diplomová práce se zabývá ochranou osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Tato problematika je velmi obsáhlá, nebylo proto cílem mé práce postihnout ji v celé své hloubce a šíři. Snažila jsem se tedy spíše podat obecný výklad tématu, vymezit klíčové pojmy právní úpravy a nastínit základní východiska, ze kterých právní předpisy v oblasti ochrany osobních údajů vycházejí. Dle mého názoru lze tyto obecné poznatky aplikovat na všechny dílčí oblasti či otázky.

Je zřejmé, že téma zpracované v této diplomové práci je v dnešní době více než aktuální. Svědčí o tom i řada odborné literatury, která se oblasti ochrany osobních údajů věnuje. Taktéž laická veřejnost se o otázky dané problematiky dle mého názoru zajímá stále častěji, což dokazují i četné články v novinách či na internetu, které se zabývají nejrůznějšími praktickými otázkami ochrany osobních údajů.

Domnívám se však, že ačkoli se právní povědomí veřejnosti o problematice osobních údajů zejména v posledních letech zvýšilo, stále je mezi zaměstnavateli i zaměstnanci mnoho těch, kteří neznají svá práva a povinnosti jako správců a subjektů osobních údajů.

Dle mého názoru k této situaci přispívá i současný právní stav, když neexistuje jednotná právní úprava v oblasti ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Ani v zákoníku práce, natož pak v zákoně o ochraně osobních údajů, nenajdeme ustanovení, které by zaměstnavatelům komplexně vymezilo jejich práva a povinnosti při zpracování osobních údajů zaměstnanců.

Legislativní změnou v tomto směru (například rozšířením ustanovení § 316 zákoníku práce o přesné vymezení oprávnění zaměstnavatelů ke sledování jejich zaměstnanců) by se pak podle mého názoru docílilo nejen přehlednější právní úpravy, ale rovněž by vymizela určitá nejistota zaměstnavatelů i zaměstnanců, která nyní ohledně některých otázek v oblasti ochrany osobních údajů panuje.

Není sporu o tom, že zaměstnavatelé mají právo kontrolovat své zaměstnance, zda řádně plní své pracovní povinnosti, na druhou stranu je však nutné respektovat, že zaměstnanci mají právo na soukromí i na pracovišti. S tímto vědomím pak

zaměstnavatelé vždy musí posoudit a rozhodnout, zda způsob, který chtějí použít ke kontrole zaměstnanců, je přiměřený.

Závěrem si dovolím poznamenat, že považuji za velmi důležitou nejen judikaturu evropských a českých soudů, ale též stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů a WP 29, když všechny tyto zmíněné nástroje mnohdy vyjasňují některou z problematičtějších otázek. Rovněž poukázáním na příklady z praxe se stává právní úprava pochopitelnější. Velmi kladně bych pak ohodnotila činnost Úřadu pro ochranu osobních údajů, který právě publikací svých stanovisek, rozhodnutí z praxe, odpovědí na nejčastější otázky a také konzultační činností nesporně přispívá k vyřešení sporných otázek předmětné problematiky.

## Seznam zkratek

<b>Ústava</b>	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
<b>Listina</b>	usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
<b>Úmluva č. 108</b>	Úmluva Rady Evropy č. 108 z roku 1981, o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat
<b>Směrnice 95/46/ES</b>	Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 95/46/ES ze dne 24. října 1995, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů
<b>občanský zákoník</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>občanský zákoník 1964</b>	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákon o ochraně osobních údajů</b>	zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>trestní zákoník</b>	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>Ústavní soud</b>	Ústavní soud České republiky
<b>Nejvyšší soud</b>	Nejvyšší soud České republiky

**Nejvyšší správní soud**

**WP 29**

Nejvyšší správní soud České republiky

pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů dle čl. 29 Směrnice 95/46/ES

## Seznam použité literatury a dalších zdrojů

### Odborná literatura

- BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi: vybrané otázky*. 3. vyd. Praha: Linde, 2013, ISBN 978-80-86131-96-2
- BARTÍK, Václav, JANEČKOVÁ, Eva. *Zpracování osobních údajů obcemi: (vybrané problémy)*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, ISBN 978-80-7357-962-3
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 405 s., ISBN 978-80-7400-315-8
- JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Kamerové systémy v praxi: právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde Praha, 2011, ISBN 978-80-7201-850-5
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, ISBN 978-80-7478-518-4
- KUČEROVÁ, Alena. *Zákon o ochraně osobních údajů: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7179-226-0
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-529-9
- MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Praha: C. H. Beck, 2008, ISBN 978-80-7400-033-1
- MATES, Pavel. *Ochrana osobních údajů*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2002, 73 s. ISBN 80-246-0469-8
- MATES, Pavel. *Ochrana soukromí ve správním právu*. 2. aktualiz. a podstatně přeprac. vyd. Praha: Linde, 2006, ISBN 80-7201-589-3
- MATES, Pavel, JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87576-12-0

- MATOUŠOVÁ, Miroslava, HEJLÍK, Ladislav. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2008, ISBN 978-80-7357-322-5
- MORÁVEK, Jakub. *Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému?* Právní rozhledy, sv. č. 13, 2011
- MORÁVEK, Jakub. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, ISBN 978-80-7478-139-1
- MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. Právní rozhledy, sv. č. 5, 2012
- NONNEMANN, František. *Poskytování informací, osobních údajů, a souhlas dotčených osob*. Právní rozhledy, sv. č. 8, 2013
- NONNEMANN František. *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy, sv. č. 7, 2015
- PAVLÍČEK, Václav, a kol. *Ústavní právo a státověda*. II. díl. Ústavní právo České republiky. 1. úplné vyd. Praha: Leges, 2011, ISBN 978-80-87212-90-5
- VIDRNA, Jan, KOUDELKA, Zdeněk. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-453-7

## Stanoviska

- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 1/2006 *Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2008 *Souhlas se zpracováním osobních údajů*
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2009 *Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště*
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2009 *Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů*
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 3/2012 *K pojmu osobní údaj (původně K problémům z praxe č. 1/2001)*



- stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 5/2012 *Poskytnutí informací a získání souhlasu subjektu údajů v elektronické komunikaci*
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2012 *Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů*
- Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 5/2013 *Pořizování hlasových záznamů v rámci elektronické komunikace při poskytování služeb z pohledu zákona o ochraně osobních údajů*
- Stanovisko WP 29 č. 4/2004 *Ke zpracování osobních údajů prostředky kamerového sledování*
- Stanovisko WP 29 č. 4/2007 *K pojmu osobní údaje*

## Judikatura

### ČR

- náleží Ústavního soudu ze dne 9. února 1998, sp. zn. IV. ÚS 154/97
- náleží Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14
- usnesení Ústavního soudu ze dne 9. června 1992, sp. zn. I. ÚS 191/92
- usnesení Ústavního soudu ze dne 8. února 2010, sp. zn. IV. ÚS 2425/09
- usnesení Ústavního soudu ze dne 7. listopadu 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004
- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. května 2007, sp. zn. 5 Tdo 459/2007
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. června 2013, č.j. 5 As 1/2011-156
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. února 2009, č.j. 9 As 34/2008-68
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. listopadu 2009, č.j. 1 Afs 60/2009-119
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. listopadu 2011, č.j. 2 As 45/2010-68

- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2013, č.j. 5 As 158/2012-49
- rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 11. května 2010, č.j. 11 Ca 433/2008 – 89
- rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. října 2012, č.j. 6 Ca 378/2008-37
- rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. září 2014, č.j. 8A 182/2010 – 69

### **Zahraničí**

- rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ze dne 9. března 1964 ve věci New York Times Co. versus Sullivan
- rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 8. července 1986 ve věci Lingens versus Rakousko (stížnost č. 9815/82)
- rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992 ve věci Niemietz versus Německo (stížnost č. 13710/88)
- rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25. června 1997 ve věci Halford versus Spojené království (stížnost č. 20605/92)
- rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 3. dubna 2007 ve věci Copland versus Spojené království (stížnost č. 62617/00)
- rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12. ledna 2016 ve věci Bărbulescu versus Rumunsko (stížnost č. 61496/08)

### **Elektronické zdroje**

- *K využívání rodných čísel.* In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/k-vyuzivani-rodnych-cisel/d-1600/p1=1099>
- *Ke zpracování osobních údajů zaměstnavatelem.* In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-zamestnavatelem/d-1738/p1=1099>
- *Kamerové systémy.* In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id\\_org=200144&id=6175&n=kamero-ve-systemy](https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=6175&n=kamero-ve-systemy)

- *Komentář k Zásadám provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů.* In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: [https://www.uouu.cz/vismo/zobraz\\_dok.asp?id\\_ktg=1103&p1=1103#kamery](https://www.uouu.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_ktg=1103&p1=1103#kamery)
- NONNEMANN, František. *Sledování aktivity zaměstnance na internetu ve světle aktuální judikatury Evropského soudu pro lidská práva.* In: Epravo.cz [online]. [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sledovani-aktivity-zamestnance-na-internetu-ve-svetle-aktualni-judikatury-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-100316.html>
- *Obecné nařízení o ochraně údajů.* In: Evropská unie [online]. [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/data-protection-reform/data-protection-regulation/>
- *Oznámení o zpracování (změně zpracování) osobních údajů podle § 16 zákona č. 101/2000 Sb.* In: Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/oznameni-o-zpracovani-osobnich-udaju.asp#obalhlava>

## **Další prameny**

- Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2000 Sb., sněmovní tisk 374/0
- *Provozování kamerových systémů: metodika pro splnění základních povinností ukládaných zákonem o ochraně osobních údajů.* Brno: Pro Úřad pro ochranu osobních údajů vydala Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6017-3
- *Výroční zpráva Úřadu pro ochranu osobních údajů za rok 2014.* Brno: Pro Úřad pro ochranu osobních údajů vydalo Nakladatelství MU Brno, 2015, ISBN 978-80-210-7758-4

## Shrnutí

Předkládaná diplomová práce se zabývá ochranou osobních údajů v kontextu pracovněprávních vztahů. Jedná se o aktuální a ve společnosti diskutovanou problematiku, která má i ústavněprávní aspekty.

Vzhledem k obsáhlosti daného tématu není cílem této práce podat kompletní výklad o problematice ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Mou snahou je spíše „provést“ čtenáře tématem od obecného úvodu zahrnujícího i přehled právní úpravy a objasnění klíčových pojmů, nastínit základní východiska právní úpravy a podrobněji se pak zabývat několika vybranými otázkami.

Samotná práce je rozdělena do čtyř kapitol. Ve své práci se snažím poukazovat i na nejdůležitější soudní judikaturu a též názory Úřadu pro ochranu osobních údajů a pracovní skupiny WP 29.

V první kapitole se věnuji pojmu soukromí, neboť tento považuji za „základní kámen“ celé problematiky ochrany osobních údajů. Tato kapitola ukazuje, jak se pojem soukromí v průběhu času vyvíjel, v další kapitole je pak poukázáno na právní úpravu ochrany soukromí a rovněž na střet s jinými hodnotami.

V druhé kapitole se zaměřuji na právní úpravu ochrany soukromí a osobních údajů, nejprve na mezinárodní, dále pak na českou právní úpravu, v rámci které rozděluji ještě ústavní a zákonnou úroveň.

Ve třetí kapitole jsou analyzovány základní pojmy právní úpravy ochrany osobních údajů, jako je osobní údaj, správce, zpracovatel a další. Vymezení těchto pojmů je důležité z hlediska jejich správného pochopení a následné aplikace.

Poslední, čtvrtá kapitola této práce je věnována vybraným otázkám osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Jedná se o otázky související se sledováním zaměstnanců, k němuž v současné době přistupuje stále větší počet zaměstnavatelů. Na úvod této kapitoly podávám obecnější výklad k vybrané problematice, v rámci něhož specifikuji i jednotlivé povinnosti zaměstnavatele při zpracování osobních údajů zaměstnanců, následně se zabývám těmito způsoby monitorování zaměstnanců – kamerové systémy, sledování přístupu na internet a monitorování elektronické korespondence.

## Summary

The submitted thesis deals with personal data protection in the context of labour-law relationships. This is an actual and discussed issue in current society, which has constitutional aspects as well.

Due to the extensiveness of the topic, the aim of this thesis is not giving a comprehensive explanation of the personal data protection in labour-law relationships area. My effort is to perform the reader with this issue from the general introduction including a survey of the legislation and explanation of main concepts to outlining the fundamental principles of the legislation and focusing more thoroughly on the several selected questions.

The thesis itself is divided into four chapters. In my thesis I am trying to point out to the most important court decisions and also the opinions of The Office for Personal Data Protection and The Article 29 Working Party.

In the first chapter I deal with the concept of privacy, because I consider it to be a “foundation stone” of the whole issue of personal data protection. This chapter demonstrates how the concept of privacy has developed in the course of time, in the next chapter the legislation of privacy protection and, as well, a conflict with other values is pointed out.

In the second chapter I focus on the legislation of privacy and personal data protection, at first on the international one and subsequently on the Czech legislation, within which I divide the constitutional and the statutory level.

In the third chapter there are analyzed the main concepts of the legal regulation of personal data protection, for example personal data, a controller, a processor and others. Explanation of these concepts is very important for their understanding and subsequent application.

The last, fourth chapter of this thesis is devoted to the several selected issues of the area of personal data protection in labour-law relationships. These issues are related to the monitoring of the employees at work, which is more and more common. At the beginning of this chapter, I provide more general introduction to this selected issue, where I specify also employer’s legal obligations during the personal data processing,

then I deal with these manners of employees monitoring – camera surveillance systems, internet use screening and monitoring of electronic correspondence.

## **Název práce v anglickém jazyce**

Personal data protection in labour-law relationships

## **Klíčová slova / Keywords**

ochrana osobních údajů / personal data protection

pracovněprávní vztahy / labour-law relationships

sledování zaměstnanců / monitoring of employees