

K AUTONOMII VŮLE A ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH PO REKODIFIKACI

JAKUB MORÁVEK

Předpokládá-li přerod úzu ve zvyklost pravidelnost, lze s jistotou mírou nadřazky říci, že z hlediska konstrukce a podoby našeho právního řádu (minimálně pokud jde o právo hmotné) je zvykem zhruba po 25 letech provést komplexnější přestavbu, a to nikoli jen co do formální podoby a uspořádání zákonodárství,¹ nýbrž i co do principiálního a hodnotového základu. Změny právního řádu v období let 2009 až 2014, během nichž došlo jednak ke změně v oblasti trestního práva hmotného, když byl přijat nový trestní zákoník a zákon o trestní odpovědnosti právnických osob, a jednak, což je podstatné pro předmět našeho zkoumání v rámci tohoto příspěvku, k rekodifikaci soukromého práva, bezesbytku naplňují oba právě uvedené znaky, neboť jde jak o zásadní revizi formální stránky, tak v některých momentech i o podstatnou změnu hodnotového a principiálního pokladu a východisek.

Rekodifikace soukromého práva, jejímž dílčím aspektem se zde budeme věnovat, nastolila řadu komplikovaných otázek. Současně však, v návaznosti (na široce prezentované) principiální změny, zejména pokud jde o větší zdůraznění zásady autonomie vůle a principu ochrany slabší strany, přinesla možnost redefinovat některé dřívější závěry a postoje.

Jedním z momentů, který zejména v aplikační praxi (střetla-li se s veřejnou mocí dozorující tuto oblast v podobě Úřadu pro ochranu osobních údajů²) působil problémy, byla platnost (či neplatnost) souhlasu uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance se zpracováním jeho osobních údajů za účely určenými zaměstnavatelem, které neměly úzkou věcnou a mnohdy ani časovou souvislost s vykonávanou prací.

Právě tato problematika z hlediska otázky, zda rekodifikace soukromého práva a jí navozená částečná změna výchozích paradigmat právního řádu a soukromého práva, primárně v podobě redefinice výchozího principu z formální rovnosti na ochranu slabší strany spolu se zdůrazněním autonomie vůle, může přivodit v tomto směru změnu v dosavadních názorech a postojích, resp. zda je v rámci nového soukromého práva

¹ Tohoto pojmu zde bude užíváno ve shodném obsahu, jak jej vymezuje Filip Melzer: „Pojem ‚zákonodárství‘ v tomto smyslu znamená sumu právních předpisů. Jelikož souhrn právních předpisů nevytvoří právo, je vhodné volit tento termín. Pojem zákonodárství v tomto smyslu tedy nepředstavuje činnost legislativních orgánů, nýbrž výsledek této činnosti, tedy masu všech právních předpisů.“ srov. MELZER, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 130.

² Dále také jen ÚOOÚ.

odpověď na otázku platnosti souhlasu se zpracováním osobních údajů ve smyslu, jak byl naznačen shora, zřejmě, zde bude předmětem našeho zkoumání.³

Pro úplnost se na tomto místě zdá vhodné připomenout, že vnímáme-li právní normu jako pravidlo chování rekonstruované ze zákonodárství jako celku⁴ v návaznosti na účel a smysl právní regulace, pak i za v zásadě shodné dikce právního předpisu může změna výchozího principu přivodit odlišné důsledky co do podoby konečného pravidla (a objektivního práva). Takový přerod za jinak stejných okolností nastane tehdy, vede-li změna hodnotového podkladu odrážející zejména sociálně ekonomické poměry, morální a hodnotový posun ve společnosti k odlišným výsledkům v rámci závěrečného kroku testu přiměřenosti, předpokládáme-li, že jej racionální zákonodárce bere za výchozí moment při tvorbě právního normy.

Konkrétně se shora vymezené materii budeme věnovat na dvou příkladech z aplikační praxe. V první řadě jde o zveřejňování informací o zaměstnancích na webových stránkách zaměstnavatele a vedle toho o zpracování osobních údajů „nevhodných“ (propuštěných) zaměstnanců v databázi vytvořené zaměstnavateli za účelem ochrany jejich zájmů (eliminace přjetí takových osob do základního pracovněprávního vztahu).

1. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ – VÝCHOZÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA, ZÁKLADNÍ PRAVIDLA A TERMINOLOGIE⁵

V návaznosti na zmíněnou změnu struktury zákonodárství v oblasti soukromého práva se předně nabízí v krátkosti shrnout stávající stavbu platné právní úpravy, pokud jde o ochranu osobních údajů v pracovněprávních vztazích.⁶

Právní úprava na ochranu osobních údajů, zejména v podobě zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů,⁷ ve spojení se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,⁸ představuje z hlediska předpisů ústavního pořádku České republiky, jak jej vymezuje čl. 112 Ústavy České republiky, dílčí provedení práva na ochranu lidské důstojnosti, soukromí, rodinného a osobního života, resp. práva na ochranu osobních údajů, tj. ústavně garantových základních lidských práv, jak jsou

³ Stranou zcela ponecháme takové otázky jako je oznamovací povinnost, povinnost zabezpečení, informační povinnost, úprava předávání osobních údajů do třetích zemí atp.

⁴ K tomuto srov. MORÁVEK, J.: *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde, a.s., 2013, příp. lze odkázat na slova Filipa Melzera, který uvádí: „*právní normu, tj. určité pravidlo chování však s právním předpisem ani jeho jazykovým významem ztotožnit nelze, nýbrž je třeba obě entity rozlišovat... Věty v právním předpise jsou jen určitými soubory znaků (slov), ve kterých jsou tyto znaky uspořádány... Tyto věty ... však normami nejsou. Právní norma je tedy jen významem, resp. smyslem, který věta jako soubor znaků může mít.*“ MELZER, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 41.

⁵ Základ tohoto bodu viz MORÁVEK, J. in ELIÁŠ, K. – HŮRKA, P. – BEZOUŠKA, P. – SCHMIED, Z. – ŠUBERTOVÁ, Z. – TRYLČ, L. – MORÁVEK, J.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r. o., s. 873 a násl.

⁶ K tomuto komplexně viz zejména MORÁVEK, J.: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013.

⁷ Dále také jen **OchOsÚ**.

⁸ Dále také jen **OZ**.

předvídána čl. 7, 10, 12 a 13 Listiny základních práv a svobod.⁹ Tuto právní úpravu by bylo možné s přihlédnutím k čl. 4 odst. 1 a 4 LZPS charakterizovat v kontextu interpretačního předpokladu racionálního zákonodárce tak, že se jejím prostřednictvím zavádí pravidla, která určují, kdy je vhodné, nutné a přiměřené zasáhnout do osobnosti konkrétního člověka prostřednictvím zpracování jeho osobních údajů kvůli dosažení konkrétního cíle (účelu), přičemž účely zpracování osobních údajů jsou určeny jednak zákonodárcem prostřednictvím právních předpisů (minimálně o síle zákona), nebo v případě horizontálních právních vztahů v mezích objektivního práva mj. i rozhodnutím a z iniciativy jejich účastníků. V obou případech platí, že by se mělo jednat o cíle legitimní.

Vedle roviny ústavního pořádku je v tomto směru dále třeba vnímat i mezinárodněprávní aspekt, kdy právo na ochranu osobních údajů vyplývá kupříkladu jak z čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, tak z čl. 17 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, resp. v konkrétní rovině pak z Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, která byla Českou republikou ratifikována a vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 29/2005.

Z hlediska práva Evropské unie je základ pro tuto oblast položen jednak čl. 16 Smlouvy o fungování Evropské unie spolu s čl. 8 Listiny základních práv Evropské unie, a jednak prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, jejíž transpozici představuje primárně OchOsÚ.

Na úrovni jednoduchého práva z hlediska zákonodárství České republiky je tedy konkrétněji řečeno právní úprava na ochranu osobních údajů, která stanoví podmínky, při jejichž naplnění lze s osobními údaji disponovat, provedena zejména § 81 a násl. OZ. Zjednodušeně řečeno pak k úpravě OZ, která primárně vychází z premisy, že zásah do osobnosti je možný pouze se souhlasem dané osoby či s přihlédnutím k čl. 2 odst. 3 a čl. 4 LZPS a čl. 8 odst. 2 Listiny základních práv EU, stanoví-li tak právní předpis na úrovni zákona, přistupuje pro případy, kdy by mělo k zásahu do osobnosti docházet prostřednictvím zpracování osobních údajů (§ 4 písm. e) OchOsÚ), zákon o ochraně osobních údajů (provázanost předpisů je provedena primárně prostřednictvím § 5 odst. 3 a § 10), který stanoví další pravidla (zabezpečení zpracovávaných dat atd.) a omezení, stejně tak jako vypočítává zákonodárcem reprobované situace (§ 5 odst. 2 a § 9 OchOsÚ), v nichž je konkrétní člověk povinen strpět zásah do své osobnosti činěný prostřednictvím zpracování osobních údajů. Na OchOsÚ mohou dále navazovat speciální právní předpisy, které mohou konkretizovat míru, ve které je člověk povinen zásah do své osobnosti strpět, tzn. zejména vymezovat konkrétní sumu údajů, kterou musí pro určitý účel předat určitému správci, a kterou může správce za tímto účelem dále zpracovávat. Stejně tak mohou specifikovat a konkretizovat další související pravidla mající vliv zejména na míru rizika pro zpracovávané osobní údaje, tj. fakticky osobnost subjektu údajů (např. otázku zabezpečení dat atd.), příp. dále stanovit speciální podmínky pro nakládání s určitými druhy osobních údajů či označovat zpracovatelské operace, kte-

⁹ Dále také jen LZPS.

ré správce osobních údajů (§ 4 písm. j) OchOsÚ) musí nebo může s osobními údaji provádět. Provázanost OchOsÚ a těchto zvláštních právních předpisů bývá provedena buďto zákonodárcem přímo, tj. explicitním odkazem zvláštního právního předpisu na OchOsÚ, nebo nepřímo, a to prostřednictvím § 5 odst. 3 OchOsÚ – tímto ustanovením jsou vedle prozařování obsahu čl. 10 odst. 3 LZPS vnášeny aspekty ochrany osobních údajů do všech oblastí právního řádu České republiky. Zvláštními právními předpisy v právě uvedeném smyslu jsou z hlediska pracovněprávních vztahů primárně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,¹⁰ a dále případně navazující právní předpisy regulující výkon příslušného povolání (uvedené platí bezvýtku i pro další vztahy účasti na práci), právní předpisy na úseku sociálního zabezpečení a v oblasti daňové.

Z uvedeného je patrné, že pro možnost zpracovat osobní údaje je nezbytné, aby subjektu, který osobní údaje zpracovává, tj. primárně správci osobních údajů ve smyslu § 4 písm. j) OchOsÚ, svědčil dostatečně silný právní titul. Tento primární předpoklad plyne z čl. 1 odst. 1 ve spojení s čl. 2 Ústavy České republiky a čl. 2 a čl. 4 LZPS, stejně tak jako z čl. 8 odst. 2 Listiny základních práv EU.

Ze vzpomenutých ustanovení LZPS, ale i z § 5 odst. 1 OchOsÚ dále jasně plyne, že výchozími principy v této oblasti jsou minimalizace zásahu do chráněných hodnot a od ní odvozená zásada nezbytnosti.

V rámci tohoto bodu se dále nabízí udělat krátkou terminologickou odbočku a připomenout ve zkratce obsah některých základních pojmů z oblasti ochrany osobních údajů.

Osobním údajem se ve smyslu § 4 písm. a) OchOsÚ míní jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.¹¹

Osobním údajem ve smyslu OchOsÚ tak nejsou pouze informace typu jméno, příjmení, datum narození, nýbrž jím jsou např. i informace o tom, že určitá osoba se v určitou dobu pohybovala na určitém místě, že tam vykonávala určitou činnost anebo třeba i jen to, že taková osoba něco má či měla. Mimo jiné i z těchto důvodů je zpracováním osobních údajů například i pořízení videozáznamu zachycujícího fyzickou osobu (dosahuje-li záznam kvality nutné k jejímu rozpoznání) nebo jím bude informace o účasti na školení či fotografie.

Osobním údajem je tedy každá informace, již je možné vztáhnout ke konkrétní fyzické osobě a na jejímž základě anebo i na jejímž základě ji lze identifikovat a současně tak získat alespoň dílčí poznatek (byť i třeba fakticky nepravdivý) o jejím soukromém a osobním životě. Rozhodující v této souvislosti je, aby na základě zpracovávaných údajů byl alespoň pro některé jejich příjemce subjektu údajů určený, tzn. na základě těchto údajů jej jsou schopni ztotožnit, anebo určitelný, tzn. na základě těchto údajů a další znalostí jsou schopni jej ztotožnit.

Ve vztahu k tomuto pojmu srov. rovněž např. stanovisko WP 29 č. 4/2007 *k pojmu osobní údaje*, ÚOOÚ stanovisko 3/2012 (dříve k problémům z praxe č. 1/2001) *k pojmu osobní údaj* nebo Soudní dvůr EU ve věci *Bodil Lindqvist* proti Švédsku,

¹⁰ Dále jen **ZPr.**

¹¹ K tomuto blíže srov. op. cit. sub. 25 s. 900 a násl.

zn. C-101/01, příp. Nejvyšší správní soud ve věci zn. 9 As 34/2008 nebo ve věci zn. 1 As 13/2011.

Pro úplnost se nabízí dodat, že **citlivým údajem** se podle § 4 písm. b) OchOÚZ míní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.¹²

Pro účely našeho zkoumání je dále namístě připomenout, že **zpracováním osobních údajů** se ve smyslu § 4 písm. e) OchOÚZ míní jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, **zpřístupňování**, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.¹³

K tomuto pojmu lze rovněž odkázat např. na Nejvyšší správní soud ve věci zn. 9 As 34/2008.

Tento bod se pak nabízí uzavřít s tím, že **správce osobních údajů** se dle § 4 písm. j) OchOÚZ míní každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Zpracováním osobních údajů může správce zmocnit nebo pověřit zpracovatele, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.¹⁴

K pojmu správce osobních údajů lze v podrobnostech odkázat mj. na stanovisko pracovní skupiny WP 29 č. 1/2010 *k pojmům „správce“ a „zpracovatel“* nebo Nejvyšší správní soud ve věci zn. 9 As 34/2008.

2. ZPŘÍSTUPŇOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH ZAMĚSTNAVATELE

Z řady různých důvodů, od snahy o maximální otevřenost a transparentnost, přes „reklamu“, po prostou snahu nabídnout široce dostupným způsobem kontaktní údaje klíčových zaměstnanců pro účely obchodního styku, zaměstnavatelé usilují o zveřejňování různě pestré škály údajů (jméno, příjmení, telefonický kontakt, adresa pracoviště, včetně čísla dveří kanceláře, e-mailová adresa, fotografie, vzdělání, jazykové schopnosti, záliby a koníčky, rozvrh směn, ocenění, publikační činnost, profesní specializace, rodinný stav, počet dětí atp.) zaměstnanců na svých webových stránkách.

Před samotou odpovědí na otázku, zda v důsledku rekodifikace soukromého práva můžeme hovořit v návaznosti na částečně odlišný výchozí hodnotový poklad o tom, že je namístě redefinovat dosavadní závěry stran toho, kdy a jak může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, či se zaměstnanec může rozhodnout o tom, že své údaje na webové stránky zaměstnavatele vloží, se nabízí v návaznosti na známé Jheringovo

¹² K tomuto blíže srov. op. cit. sub. 7 s. 207 a násl.

¹³ K tomuto blíže srov. op. cit. sub. 6, s. 911 a násl.

¹⁴ Tamtéž, s. 916 a násl.

dictum¹⁵ připomenout účel a výchozí principy ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

Právní úpravou na úseku ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích má být zajištěno, aby měl zaměstnavatel právo/možnost shromažďovat a dále zpracovávat osobní údaje zaměstnance v rozsahu nezbytném (určení této míry je odvislé od testu proporcionality) pro realizaci svých práv a plnění svých povinností, které mu vyplývají z právních předpisů s tím, že na základě získaných údajů zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakkoli diskriminovat.

Pro tato zpracování osobních údajů je zaměstnavateli položen zákonný podklad v § 5 odst. 2 písm. a) OchOÚZ, tj. zpracování nezbytné pro dodržení právních (zákonných) povinností správce, příp. § 5 odst. 2 písm. b) OchOÚZ, tj. zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů.

Z hlediska zpracování citlivých údajů se pak jedná primárně o § 9 písm. d) OchOÚZ, tj. o zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zákonem.

Vedle toho je v rámci pracovněprávních vztahů dále uvažovatelným právním titulem ke zpracování osobních údajů zaměstnanců § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ, na jehož základě lze zpracovávat osobní údaje tehdy, pokud je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby; takové zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života. Ohledně citlivých údajů se pak jedná o dílčí alternativu k § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ v podobě § 9 písm. h) OchOÚZ, na jehož základě je možné zpracovávat osobní údaje tehdy, jde-li o zpracování nezbytné pro zajištění a uplatnění právních nároků.

Případy zpracování osobních údajů ve smyslu předchozího odstavce se týkají zejména situací, kdy je cílem zaměstnavatele chránit své zájmy, přičemž zpracování osobních údajů bez souhlasu a mimo přímé zákonné zmocnění zde musí být vhodným, nutným a zejména (v užším smyslu slova) přiměřeným prostředkem (z hlediska zásahu hodnoty na straně zaměstnance a chráněné hodnoty na straně zaměstnavatele) k dosažení sledovaného účelu – jde kupříkladu o situace, kdy je naplněn předpoklad podle § 316 odst. 1 až 3 ZPr pro pořizování záznamu z kamerového systému na pracovišti.

K naplnění předpokladů podle § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ však může dojít i v případě zveřejňování základních kontaktních a popisných údajů zaměstnanců (jméno, příjmení, akademické tituly, pracoviště, pracovní pozice, služební telefonní číslo a adresa elektronické pošty) majících úzký věcný vztah k vykonávané práci a činnosti zaměstnavatele na webové stránce zaměstnavatele. Tomu tak bude zpravidla u zaměstnanců, kteří jménem zaměstnavatele jednají s obchodními partnery atp.

V dalších případech přichází v úvahu zpracování osobních údajů zaměstnance v zásadě výlučně na základě souhlasu (subjektu údajů – viz § 4 písm. n), § 5 odst. 2,

¹⁵ Jhering podstatu svého pojmání a stejně tak i podstatu teleologického výkladu vyjádřil známým dictem v předmluvě k prvnímu vydání svého díla *Účel v právu (Der Zweck im Recht)*. Jhering konkrétně uvádí: „*Účel je tvůrce veškerého práva, neexistuje žádná právní věta, která by za svůj původ nevděčila nějakému účelu, tj. nějakému praktickému motivu.*“ srov. JHERING, R.: *Der Zweck im Recht*. 3. vyd. Leipzig, 1893, s. VIII.

§ 5 odst. 4 a § 9 písm. a) OchOÚZ ve spojení s § 545 a násl. OZ) – i zde se plně vychází z práva na informační sebeurčení, jak je známo mj. z judikatury Ústavního soudu (viz např. náleží Ústavního soudu ve věci sp. zn. Pl. ÚS 24/10).

Při posuzování platnosti souhlasu zaměstnance jako právního jednání, mj. v kontextu práva na informační sebeurčení zejména z hlediska kategorie svobody vůle, je nezbytné zohlednit jistou přirozenou determinaci svobodny vůle v tomto směru plynoucí ze subordinační povahy individuálních pracovněprávních vztahů, která je z tohoto hlediska nikoli nevýznamně dále podporována alimentační funkcí mzdy. Byť právě uvedeně neplatí pro všechny případy a v momentě, kdy se uplatní, jde primárně o otázku míry a nikoli o pozice platí/neplatí (černá/bílá), nelze tento fakt při hodnocení platnosti souhlasu zaměstnance se zpracováním osobních údajů nevízt v potaz.

Nutno podotknout, že (nejen) ÚOOÚ vykazuje ohledně přístupu k souhlasu se zpracováním osobních údajů (nejen v pracovněprávních vztazích) jistou názorovou rozkolísanost. Konkrétněji řečeno se objevují v zásadě dva (krajní) názory.

Prvý staví na systematickém výkladu ustanovení § 5 odst. 1 a 2 OchOÚZ a spočívá v tom, že souhlas lze dát pouze ke zpracování osobních údajů, které jsou nezbytné ke stanovenému účelu.

Druhý názor pak více reflektuje princip autonomie vůle a subjekt údajů v míře (z hlediska kvality a kvantity zpracovávaných osobních údajů), v jaké souhlas se zpracováním svých osobních údajů udělí, nijak (vyjma v zásadě kategorií jako jsou dobré mravy a veřejný pořádek) nelimituje.

V obou případech se samozřejmě v plném rozsahu uplatní obecné principy a pravidla stran náležitostí a platnosti právního jednání s tím, že významným determinantem je zde, jak již bylo naznačeno, právě naplnění (nebo nenaplnění) kategorie svobody vůle.

Vrátíme-li se k otázce, zda v důsledku rekodifikace soukromého práva můžeme hovořit v návaznosti na částečně odlišný výchozí hodnotový poklad o tom, že je namístě redefinovat dosavadní závěry stran toho, kdy a jak může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, či se zaměstnanec může rozhodnout o tom, že své údaje na webové stránky zaměstnavatele vloží, lze mj. i v návaznosti na posílení principu ochrany slabší strany říci, že spíše nikoli.

Je-li zpřístupnění osobních údajů prostřednictvím webové stránky zaměstnavatele nezbytné pro plnění jeho právní povinnosti nebo pro ochranu jeho práv a právem chráněných zájmů (viz shora), pak je takové zpracování osobních údajů v nezbytné míře a po nebytnou dobu legitimní a možné. O tyto případy půjde zpravidla tehdy, bude-li zde úzký věcný vztah k vykonávané práci a předmětu činnosti zaměstnavatele.

V ostatních případech není takové zpracování na základě jednostranného rozhodnutí (pokyn) zaměstnavatele přípustné a má-li se v nějaké podobě realizovat, pak jedině na základě souhlasu zaměstnance.

Souhlas zaměstnance ke zpracování osobních údajů za účelem vytyčeným zaměstnavatelem (viz shora) však může být v případě těchto dalších zpracování osobních údajů poněkud problematický právě kvůli naznačené determinaci svobody vůle zaměstnance. V této souvislosti je třeba vnímat, že narušení vůle nemusí nutně plynout z přímého nátlaku zaměstnavatele. Naopak, častěji půjde o důsledek nátlaku nepřímého v podobě zpravidla zřejmosti či zdůraznění faktu, že většina zaměstnanců již souhlas udělila

a z toho plynoucího vnitřního pnutí „nevybočovat“ z řady, které bude zcela jistě podpořeno i poznámkami těch, kteří již souhlas a údaje poskytli.

Částečně jiná by byla situace tehdy, definoval-li by zaměstnavatel na svých webových stránkách vedle povinné sekce, v jejímž rámci dochází ke zpřístupňování osobních údajů na základě zákonné licence, toliko prostor pro umístění údajů. Tento by zaměstnancům nabídl s tím, že mají-li jej zájem využít, mohou zde prezentovat zejména svou odbornou kvalifikaci a způsobilost (absolvované kurzy, školení, průběh vzdělání atp.), ale třeba i některé osobní záliby atp., ve spojení se jménem zaměstnavatele ve prospěch obou účastníků.

Jde tedy vlastně o zpracování, které je co nejvíce odděleno od pracovněprávní roviny vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. To s sebou nutně nese dva zásadní momenty. Jednak zaměstnavateli v tomto případě nepřísluší jakkoli verifikovat zveřejňované údaje a jednak jde o povinnost zajistit jakoukoli absenci nátlaku na zaměstnance ve smyslu uvedeném v předchozím odstavci, která by se byť jen částečně odvozovala od pracovněprávního vztahu. Z uvedeného je patrné, že úplné naplnění druhé z naznačených podmínek je spíše akademickou otázkou, neboť pracovněprávní aspekt v tomto případě nebude nikdy možné zcela eliminovat.

3. DATABÁZE NEVHODNÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Druhý z příkladů z aplikační praxe, kterému se zde budeme věnovat, je značně zářející, nicméně zdá se, že poměrně rozšířená tendence zaměstnavatelů v různých segmentech trhu se sdružovat za účelem vytvoření tzv. *black listů*.

Black listem se rozumí databáze (zpracování osobních údajů) nevhodných (zpravidla méně kvalifikovaných) zaměstnanců po předem definované dobu (zpravidla po dobu 5 let) či na dobu neurčitou vedená kvůli možnosti zaměstnavatele ověřit si, zda uchazeč o zaměstnání není právě takovým nevhodným zaměstnancem (nevykazuje určené znaky) a není tedy namístě jej z výběrového řízení již na samém počátku vyloučit.

Obsah pojmu nevhodný zaměstnanec v zásadě vymezuje i rozsah a druh zpracovávaných osobních údajů, přičemž v tomto směru se zaměstnavatelé v různých segmentech trhu různí v návaznosti na předmět své činnosti. Nevhodným zaměstnancem může být tedy jak ten, kdo při manuální práci podal neuspokojivé pracovní výsledky, tak prodávačka, u níž vnikl schodek na svěřených hodnotách atp.

Jako právní tituly pro tato zpracování osobních údajů bývají prezentovány: (a) ochrana práv a právem chráněných zájmů zainteresovaných zaměstnavatelů, tj. naplnění předpokladů podle § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ), když zde dotčení zaměstnavatelé vycházejí z premisy, že nemají zájem na zaměstnávání zaměstnanců, kteří vykazují tendence, jež jsou výchozími definičními znaky *nevhodného zaměstnance* (např. byl jim zjištěn schodek na svěřených hodnotách či podali neuspokojivé pracovní výsledky atp.); (b) souhlas zaměstnanců.

Ve vztahu k naznačeným případům zpracování osobních údajů se zdá nezbytné připomenout dikci čl. 26 odst. 1 až 3 LZPS, dle kterého „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodář-

skou činností“ (odst. 1); „Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností“ (odst. 2); „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon“ (odst. 3).

Článkem 26 LZPS založené právo na svobodnou volbu povolání a přístup k němu může být v návaznosti na čl. 4 LZPS omezeno jen zákonem, je-li pro to dostatečně silný legitimní důvod. Jinak řečeno, je-li to v demokratické společnosti vhodné, nutné a přiměřené v užším slova smyslu. Příkladem takového ústavně konformního omezení práva na výkon určitého povolání nebo činnosti může být trest zákazu činnosti podle trestního zákoníku.

Nelze si představit situaci, vyjdeme-li z kritérií, které pro označení nevhodného zaměstnance zaměstnavatelé typicky volí (viz výše),¹⁶ v níž by byly naplněny předpoklady pro omezení čl. 26 LZPS garantovaného základního lidského práva na základě pouhého rozhodnutí skupiny několika (soukromých) osob.

S ohledem na to, že ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ (ve spojení s § 5 odst. 3 a § 10 OchOÚZ) představuje právní normu s relativně neurčitou hypotézou, kdy se v každém jednom případě prostřednictvím testu přiměřenosti zjišťuje, zda lze daný případ podřadit pod výsledek testu proporcionality provedený zákonodárcem při přijímání předpisu, lze dospět k jednoznačnému závěru, že takovéto zpracování osobních údajů „nevhodných zaměstnanců“ není pro ochranu práv a právem chráněných zájmů dotčených zaměstnavatelů možné, neboť neobstojí ve třetím kroku testu.

Pokud jde o souhlas uchazečů o zaměstnání s takovým zpracováním osobních údajů, jelikož to jsou právě uchazeči o zaměstnání, kterým při vstupu do zaměstnání bývá souhlas s případným zpracováním jejich osobních údajů v *black listu* předkládán, platí zde shora uvedené výhrady v bodě 2 ve vztahu k narušení svobody vůle. Zejména vyjdeme-li z faktu, že se jedná o méně kvalifikované práce a zaměstnance, ve vztahu k nimž dochází ke zdůraznění alimentární funkce mzdy, a jejichž umístěním na *black list* dochází v podstatě k vyloučení jejich pracovního uplatnění v daném segmentu trhu, a to na relativně dlouhou dobu, resp. v některých případech dokonce jednou provždy, což lze s přihlédnutím k právní úpravě zahlazení odsouzení při trestu zákazu činnosti označit za naprosto bezprecedentní praxi, lze dospět k závěru, že souhlas se zpracováním osobních údajů v databázi nevhodných zaměstnanců bude stížen neplatností (není možný).

Jakékoli databáze tohoto typu jsou nejen v hrubém rozporu s jednoduchým právem, nýbrž i s hodnotou strukturou plynoucí z ústavního pořádku. Škodlivost jednání osob aktivně se účastnících na takovém zpracování osobních údajů v pozici správce nebo zpracovatele osobních údajů je natolik vysoká, že nebyly-li by naplněny předpoklady

¹⁶ Věc je o to závažnější, vezmeme-li obě zmíněná kritéria, tj. schodky na svěřených hodnotách a neuspokojivé pracovní výsledky, že zde schází jakékoli veřejnoprávní rozhodnutí staviící najisto, že se tak skutečně stalo. Zaměstnavatelé zde vychází toliko ze svých závěrů, přičemž zpravidla zaměstnanci není dán prostor, aby se jakkoli bránil nehledě na to, že není výjimečné, že dohody o odpovědnosti, na kterých se má závěr o schodku zakládat, bývají pro nenaplnění zákonných předpokladů neplatné. Navíc schodek ve spojení s dohodou o odpovědnosti nemůže vést k jinému závěru, než že zaměstnanec musí prokázat, že jej nezavinil, chce-li se odpovědnosti zprostit. Rozhodně z něj nelze dovozovat závěr, že zaměstnanec věci, které schází, odcizil, což je bohužel typický vývod, který zaměstnavatelé využívající databázi z této informace činí.

pro uplatnění kvalifikovaných skutkových podstat správních deliktů podle OchOúZ, měla by se sankce za naplnění základních (obecných) skutkových podstat správních deliktů pohybovat při horní hranici zákonné sazby.

Právě učiněný závěr byl plně na místě před nabytím účinnosti rekodifikace soukromého práva a nic na něm nemění ani částečně odlišný principiální základ nového soukromého práva.

ZÁVĚR

Měli-li bychom závěrem sumarizovat dosažené výsledky, pak můžeme říci, že ani v jednom ze zkoumaných případů nepředstavuje rekodifikace soukromého práva důvod pro změnu dřívějších stanovisek stran možnosti či dovolenosti, resp. platnosti souhlasu subjektu údajů se zpracováním osobních údajů.

To však samo o sobě neznamená, že bychom nenašli momenty, kdy částečná odlišnost výchozího principiálního základu, zejména zdůraznění principu autonomie vůle, takový efekt mít nebude.

Byť je OchOúZ ze své povahy právním předpisem práva veřejného, i zde by měla být reflektována a respektována zásada vyjádřená ustanovením § 19 odst. 1 OZ, dle kterého *„Každý člověk má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva, a tudíž se považuje za osobu. Zákon stanoví jen meze uplatňování přirozených práv člověka a způsob jejich ochrany.“*

Jinak řečeno, v momentě, kdy je zaručena možnost svobodného utvoření vlastní vůle stran svolení ke zpracování osobních údajů za třetí osobou stanoveným účelem, nemělo by ze strany státní moci, ať již zákonodárné, výkonné nebo soudní, docházet k nedůvodným zásahům a omezování. V tomto směru by limitem měly být toliko dobré mravy, veřejný pořádek a ochrana práv třetích nezúčastněných osob.

AUTONOMY OF THE WILL AND THE PROCESSING OF PERSONAL DATA IN LABOUR LAW RELATIONSHIPS AFTER THE RECODIFICATION

Summary

In this paper the author discusses one of the questions regarding personal data protection. In concrete the author deals with the issue of personal data protection in labor law relationships in the context of the principle of autonomy of the will and all of it in the context of interpretive assumption of rational legislature and the new Civil Code.

Key words: labor law, processing of personal data, protection of personal data, recodification of civil law, autonomy of the will, collision of law principles

Klíčová slova: pracovní právo, zpracování osobních údajů, ochrana osobních údajů, rekodifikace soukromého práva, svobodná vůle, střet právních principů