

Nošení jmenovek obsahujících osobní údaje subjektu údajů představuje způsob zpracování osobních údajů formou uložení na nosiče informací a opakovaného zveřejňování.

Samotná výroba jmenovek je sice jednorázovým úkonem, pravidelné a opakované zveřejňování osobních údajů formou nošení jmenovek obsahujících tyto údaje však jednoznačně naplňuje požadavek systematičnosti dle ustanovení § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů.

V Brně dne 15. října 2012
Sp. zn.: 1077/2012/VOP/PN

Závěrečná zpráva o šetření

ve věci povinnosti řidičů MHD nosit při výkonu práce jmenovky obsahující jméno, příjmení a pracovní zařazení

A. Předmět podnětu

V návaznosti na šetření vedené pod sp. zn. 3996/2011/VOP/PN se dne 19. 1. 2012¹ na veřejného ochránce práv opětovně obrátil pan M.V., zaměstnanec Městského dopravního podniku O., a. s., a předseda VZO OS D. (dále také jen „stěžovatel“).

Veřejný ochránce práv JUDr. Pavel Varvařovský mě, jako svoji zástupkyni, pověřil v souladu s ustanovením § 2 odst. 4 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o veřejném ochránci práv“), vyřízením podnětu, přičemž mám při jeho vyřizování všechna oprávnění, která náleží jemu jako veřejnému ochránci práv.

Stěžovatel uvedl, že na základě kontroly vykonané Úřadem pro ochranu osobních údajů (dále také jen „Úřad“ nebo „ÚOOÚ“) přestal Městský dopravní podnik O., a. s., uvádět jména řidičů na jízdenkách. Vzápětí však zaměstnavatel vydal interní směrnici (směrnice č. 01/2012), již zavedl s účinností od 1. 2. 2012 povinnost řidičů po celou dobu výkonu práce nosit jmenovky. Dle čl. 6 uvedeného vnitřního předpisu přitom nedodržování směrnice *„bude pokládáno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, včetně vnitropodnikových norem.“*

S ohledem na to, že zaměstnavatel nezohlednil připomínky řidičů, resp. odborové organizace v rámci interního připomínkového řízení k návrhu směrnice, stěžovatel se prostřednictvím Jana Rejského, předsedy Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy opět obrátil na ÚOOÚ.

¹ Podnět byl následně stěžovatelem doplněn dne 27. 1. 2012, 14. 2. 2012 a 15. 6. 2012.

Úřad odpověděl na podání stěžovatele prostřednictvím vyjádření JUDr. Michala Jelínka, vedoucího Inspektorátu II ze dne 9. 2. 2012. Úřad ve svém stanovisku uvedl, že směrnice zaměstnavatele, která *„nařizuje řidičům společnosti umístit svou jmenovku a nosit ji během celého výkonu služby a na požádání zákazníka se identifikovat svou jmenovkou s cílem identifikace řidičů společnosti při kontaktu se zákazníky, neobsahuje žádnou informaci o rozsahu nebo určení osobních údajů, které mají být na jmenovce uvedeny.“* Ze vzoru jmenovky zaslané stěžovatelem však vyplývá, že se jedná o uvedení jména a příjmení, jakož i pracovního zařazení. V tomto případě však nelze na danou situaci dle Úřadu aplikovat ustanovení § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně osobních údajů“), protože *„ochrana se neposkytuje osobním údajům, které nejsou automatizovaně a systematicky zpracovávány,“* což není dle názoru ÚOOÚ v daném případě splněno.

Z důvodu předmětného názoru se Úřad nezabýval otázkou, zda lze zpracování osobních údajů řidičů bez jejich souhlasu formou jejich zveřejnění na jmenovkách odůvodnit odkazem na ustanovení § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů obsahující výjimky ze zásady umožňující zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem subjektu těchto údajů.

S ohledem na obsah podnětu, a zejména na diskutabilnost názoru zastávaného Úřadem, dle něhož povinnost nosit jmenovky nepředstavuje zpracování osobních údajů ve smyslu ustanovení § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, jsem se rozhodla v souladu s ustanovením § 9 písm. a) a § 14 zákona o veřejném ochránci práv zahájit v dané věci šetření. Jeho smyslem je prozkoumat, zda při posuzování případu stěžovatele postupoval Úřad pro ochranu osobních údajů v souladu s právními předpisy a principy dobré správy.

B. Průběh šetření (skutkové a právní okolnosti případu zjištěné během šetření)

V návaznosti na zahájení šetření jsem se dne 11. 4. 2012 obrátila se žádostí o poskytnutí stanoviska k posuzovanému případu na RNDr. Igora Němce, předsedu Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „předseda Úřadu“).

Dne 28. 5. 2012 mi bylo doručeno vyjádření předsedy Úřadu (sp. zn.: KNS-3408/12-4/NON). Předseda Úřadu v první řadě uvedl, že *„dle setrvalého názoru úřadu není úkolem veřejného ochránce práv ani jeho zástupce či kanceláře suplovat správní soudnictví či činnost Úřadu jako nezávislého orgánu, jemuž je zákonem svěřena působnost ústředního správního úřadu pro oblast ochrany osobních údajů.“*

K věcné stránce posuzované otázky pak předseda Úřadu uvedl, že *„podle ustáleného výkladu je zpracováním osobních údajů (...) nutno rozumět systematický postup nebo soubor operací, jehož cílem je získání osobních údajů za účelem jejich dalšího uložení na nosič informací pro jejich okamžité nebo pozdější zpracování.“* RNDr. Němec dále odkázal na bod č. 27 preambule ke směrnici č. 95/46/ES,^{2,3} jehož

² Viz směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (v textu jen „směrnice 95/46/ES“).

transpozici je třeba spatřovat v tom, že český zákonodárce „omezil pojem zpracování pouze na systematické prováděné operace nebo soustavu operací. Především v případě manuálního zpřístupňování osobních údajů zaměstnanců, o jaké se jedná i v případě povinnosti zaměstnanců nosit při výkonu práce jmenovku, je tedy nezbytné posoudit, zda prováděné operace je možno považovat za systematický postup směřující k tomu, že dané osobní údaje jsou či mají být zařazeny do databáze uspořádané podle určených kritérií.“

V posuzovaném případě „dochází primárně ke zpracování osobních údajů, které zaměstnavatel shromáždil v průběhu a za účelem pracovněprávního vztahu. V jeho rámci může zaměstnavatel vyrobit jmenovku zaměstnance a zaměstnanci uložit, aby tuto nosil na svém oděvu po dobu výkonu práce. (...) Opatření kontrolovaného spočívající v tom, že řidič je povinen opatřit svůj pracovní oděv na viditelném místě vizitkou s uvedením svého jména příjmení Úřad vždy považoval za plnění pracovněprávních povinností, v kontextu zákona o ochraně osobních údajů pak za jednorázovou neopakovatelnou činnost.“

RNDr. Němec uzavřel své vyjádření konstatováním, že v posuzovaném případě se nejedná o zpracování osobních údajů, a proto není dána ani působnost ÚOOÚ. Zaměstnanci, kteří se cítí z důvodu povinnosti identifikovat se vůči klientům svého zaměstnavatele dotčeni na svých osobnostních právech, se pak musí obrátit na soud, případně na orgány inspekce práce.

Pověřený zaměstnanec Kanceláře veřejného ochránce práv JUDr. Peter Nagy se dne 17. 6. 2012 telefonicky obrátil na Ing. Jiřího Macíčka, náměstka generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce v zájmu zjištění, zda uvedený orgán státní správy prošetřoval zákonnost obdobného vnitřního předpisu zaměstnavatele, a to zejména z hlediska dodržení ustanovení § 305 a 306 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).⁴

³ Uvedené ustanovení zní: „(27) vzhledem k tomu, že ochrana osob se musí vztahovat jak na automatizované, tak na manuální zpracování údajů; že rozsah této ochrany nesmí být závislý na použitých technikách, jinak by se vytvořilo vážné riziko jejího obcházení; že nicméně, pokud jde o manuální zpracování, týká se tato směrnice pouze rejstříků a nikoli neuspořádaných záznamů; že obsah rejstříku musí být zejména uspořádán podle stanovených hledisek týkajících se osob, která umožňují snadný přístup k osobním údajům; že v souladu s definicí v čl. 2 písm. c) mohou být různá hlediska umožňující určit prvky uspořádaného souboru osobních údajů a jednotlivá hlediska upravující přístup k tomuto souboru údajů vymezena každým členským státem; že záznamy nebo soubory záznamů, stejně jako jejich obaly, které nejsou uspořádány podle určených hledisek, nespádají v žádném případě do oblasti působnosti této směrnice.“

⁴ Viz ust. § 305 odst. 1 až 4 zákoníku práce: „(1) U zaměstnavatele může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

(2) Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

(3) Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

(4) Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.“

viz ust. § 306 odst. 1, 2 a 4 zákoníku práce: „(1) Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.

(2) Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu podle § 305 odst. 1.

(4) Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné.“

Ing. Macíček zaslal svoji písemnou odpověď dne 20. 7. 2012, a uvedl, že v návaznosti na dotaz pověřeného zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv Státní úřad inspekce práce oslovil všechny oblastní inspektoráty práce s žádostí o informace týkající se dané problematiky. *„Žádný oblastní inspektorát se (však) doposud ve své činnosti neseťkal s podnětem ke kontrole směřující na tuto problematiku, ani s poradenstvím v této oblasti. Nicméně při kontrolní činnosti se inspektoři setkávají s tím, že jsou zaměstnanci značeni vizitkou se jménem a názvem funkce, popř. fotografií.“* Ing. Macíček dále vyjádřil názor, dle něhož jednání zaměstnavatele, který uloží zaměstnancům nošení vizitek obsahující osobní údaje, představuje *„problematiku v kompetenci Úřadu pro ochranu osobních údajů. A zcela jistě by měli zaměstnanci možnost bránit se proti takovémuto jednání zaměstnavatele soudní cestou pomocí žaloby na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku.“*

Pro úplnost nakonec dodávám, že dle sdělení stěžovatele obsahují pracovní smlouvy zaměstnanců Městského dopravního podniku O., a. s., přibližně od roku 2005 i souhlas se zpracováním osobních údajů; v případě smluv uzavřených před tímto datem byl souhlas dán formou dodatku, jehož znění je však identické s příslušným ustanovením pracovní smlouvy. Příslušný souhlas zní následovně: *„Zaměstnanec souhlasí se zpracováním jeho osobních údajů zaměstnavatelem v rozsahu nezbytně nutném pro účely tohoto pracovního poměru i pro společenské účely u zaměstnavatele obvyklé (životní a pracovní jubilea, nejlepší zaměstnanci, ...) a to po dobu trvání tohoto pracovního poměru a po dobu nezbytně nutnou po jeho skončení.“*⁵

C. Hodnocení postupu Úřadu pro ochranu osobních údajů

Zákon o veřejném ochránci práv ukládá ochránci povinnost působit k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívat k ochraně základních práv a svobod.

Na základě provedeného šetření jsem dospěla k závěru, že další využití tzv. vyšetřovacích oprávnění, kterými v souladu s ustanovením § 15 zákona o veřejném ochránci práv disponuji, není třeba, a věc hodnotím následujícím způsobem.

Z důvodu přehlednosti jsem rozdělila tuto část zprávy o šetření do tří kapitol.

1. Pravomoc veřejného ochránce práv ve vztahu k Úřadu pro ochranu osobních údajů

S ohledem na stanovisko obsažené ve vyjádření předsedy ÚOOÚ, kterým zpochybňuje pravomoc ochránce k posuzování a výkladu hmotněprávních ustanovení zákona o ochraně osobních údajů, jsem nucena tuto argumentaci

⁵ Viz ust. čl. 5 odst. 1 dodatku k pracovní smlouvě ze dne 27. 4. 2011, jehož kopii mi stěžovatel zaslal dne 15. 6. 2012.

razantně odmítnout. Poukazují přitom mj. na výsledky jednání veřejného ochránce práv s předsedou ÚOOÚ, které se konalo na počátku roku 2011, jakož i na Souhrnnou zprávu o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2010.

Úřadu pro ochranu osobních údajů jsou svěřeny kompetence ústředního správního úřadu pro oblast ochrany osobních údajů v rozsahu stanoveném zákonem o ochraně osobních údajů a další kompetence stanovené zvláštním právním předpisem, mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu, a přímo použitelnými předpisy Evropské unie. Úřad je ze zákona nezávislý orgán. Ve své činnosti proto postupuje nezávisle a řídí se pouze zákony a jinými právními předpisy. Do činnosti Úřadu lze zasahovat jen na základě zákona.⁶

Podle ustanovení § 29 odst. 1 písm. a), c) a f) zákona o ochraně osobních údajů Úřad provádí dozor nad dodržováním povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů, přijímá podněty a stížnosti na porušení povinností stanovených zákonem při zpracování osobních údajů, informuje o jejich vyřízení, projednává přestupky a jiné správní delikty a uděluje pokuty podle tohoto zákona. Zákon stanoví, že při výkonu dozoru ve formě kontroly se postupuje podle zvláštního právního předpisu, jímž je zákon o státní kontrole.⁷ Podle ustanovení § 41 zákona o ochraně osobních údajů se v řízení ve věcech upravených zákonem o ochraně osobních údajů postupuje podle správního řádu, pokud zákon nestanoví jinak. Lze tedy shrnout, že shora popsaná činnost Úřadu je výkonem státní správy, a tedy i na postup Úřadu se vztahuje působnost ochránce.

Dle § 28 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů lze do činnosti Úřadu zasahovat jen na základě zákona, tedy i na základě a v mezích zákona o veřejném ochránci práv. Vedle činnosti správních soudů představuje ochránce jedinou nezávislou formu kontroly činnosti Úřadu, pokud jde o jeho rozhodovací činnost a postup. Nutno podotknout, že správní soud se může k rozhodovací činnosti Úřadu vyjádřit jedině tehdy, pokud Úřad se správcem, zpracovatelem či fyzickou osobou (nejčastěji zaměstnancem správce či zpracovatele) zahájil řízení, v rámci řízení byly zmíněné subjekty nuceny ke splnění povinnosti (splnit opatření k nápravě či zaplatit pokutu) a tato povinnost byla následně napadena správní žalobou.

Role ochránce při prosazování práva na ochranu osobních údajů je v podstatné míře determinována obsahem podnětů, které jsou mu zasílány, přičemž ochránce v naprosté většině případů řeší podněty, které mu adresují nikoliv správci či zpracovatelé údajů, ale tzv. „subjekty údajů“ (fyzické osoby, které měly za to, že bylo zasaženo do jejich práva na ochranu osobních údajů a Úřad podle jejich názoru nezjednal dostatečnou nápravu). Subjekty údajů nemají postavení kontrolovaného či účastníka řízení a nemohou dostatečně uplatňovat svá práva (vznášet návrhy na provedení důkazů, bránit se podáním opravných prostředků). Jedinou formu nápravy, kterou jim dává právní řád, je stížnostní mechanismus (§ 175 správního řádu) a podání podnětu k veřejnému ochránci práv. S ohledem na obsahovou skladbu podnětů se tak ochránce zaměřuje na ochranu práv a oprávněných zájmů těchto „nevyslyšených“ osob.

⁶ Viz ust. § 2 odst. 1 ve spojení s ust. § 28 odst. 1 a 2 zákona o ochraně osobních údajů.

⁷ Viz ust. § 29 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů.

Jestliže Úřad stěžovateli odpoví, že se věci zabývat nebude s odkazem na nedostatek působnosti, neboť osobu, která se měla dopustit protiprávního jednání, nelze považovat za správce údajů, případně údaje nejsou dle názoru Úřadu osobními údaji, či se nejedná o zpracování údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů, může se stěžovatel obrátit na ochránce. Ochránce se může zabývat argumentací Úřadu, vyžádat si jeho vyjádření a ve výsledku posoudit, zda byl jeho procesní postup v souladu se zákonem (definičními či hmotněprávními ustanoveními zákona o ochraně osobních údajů).

Nedokážu si přitom dost dobře představit, jak by mohl ochránce posuzovat podněty osob, kdyby byl „předem svázán“ výkladem Úřadu. Ochránce má svou činností přispívat k ochraně základních práv a svobod, kam samozřejmě spadá i právo na ochranu osobních údajů (viz např. čl. 8 Listiny základních práv EU). Z tohoto úhlu pohledu není postavení Úřadu nijak odlišné od postavení jiných správních úřadů, jež spadají do působnosti ochránce. Ze Souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2009 vyplývá, že ochránce považuje svá šetření vůči Úřadu nikoliv výlučně jako výkon svých specifických kontrolních pravomocí (na rozdíl od většiny ostatních správních úřadů a institucí), nýbrž také jako prostor pro ujasňování výkladových otázek formou vzájemné kooperace.⁸

2. Zákonný rámec uvádění jmen zaměstnanců na jízdenkách

Zákonný rámec ochrany osobních údajů je v českém právním řádu vymezen zákonem o ochraně osobních údajů. Dle ustanovení § 4 písm. a) uvedeného zákona je osobním údajem jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů, přičemž *„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“*. Za subjekt údajů se pak považuje fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují.⁹

Použijeme-li uvedenou definici na prošetřovaný případ, dospějeme k závěru, že jméno, příjmení, a pracovní zařazení včetně určení zaměstnavatele jsou ve spojení s dalšími údaji vyplývajícími z kontextu jejich užití (zejm. vzhled dané osoby, ale také např. číslo dopravního spoje) osobními údaji určitých, resp. alespoň určitelných subjektů údajů, a to řidičů Městského dopravního podniku O., a. s.

S vysloveným názorem Úřadu, že v případě nošení jmenovek řidičů nejde o zpracování osobních údajů ve smyslu § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů, nesouhlasím, a to z následujících důvodů. Zpracováním osobních údajů je totiž jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádí 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,

⁸ Viz Souhrnnou zprávu o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2009, s. 122: *„Nutno podotknout, že ochránce svá šetření vůči Úřadu chápe rovněž jako prostor pro vyřešení sporných právních otázek, jejichž výklad není dosud ustálen či podložen konstantní judikaturou.“*

⁹ Viz ust. § 4 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů.

blokování a likvidace.¹⁰ Správcem je pak každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za ně.¹¹

Nošení jmenovek obsahujících osobní údaje subjektu údajů představuje způsob zpracování osobních údajů formou uložení na nosiče informací a opakovaného zveřejňování. Samotná výroba jmenovek je sice jednorázovým úkonem, pravidelné a opakované zveřejňování osobních údajů formou nošení jmenovek obsahujících tyto údaje však jednoznačně naplňuje požadavek systematickosti dle ustanovení § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů. Z textu uvedeného ustanovení pak jednoznačně vyplývá, že zpracování osobních údajů nemusí probíhat automatizovaně, aby jej bylo možno pokládat za zpracování ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů. Přeloženo do terminologie zákona: nošení jmenovek obsahujících osobní údaje řidičů je systematickou operací uloženou správcem údajů, která se provádí jinými prostředky. Zdůrazňuji dále, že pro výklad zastávaný Úřadem, dle něhož se v případě neautomatizovaného zpracování osobních údajů má jednat a zařazování určitých osobních údajů do databází, nelze v textu zákona o ochraně osobních údajů nalézt jakoukoliv oporu.

S ohledem na výše uvedené **představuje nošení jmenovek v posuzovaném případě zpracování osobních údajů** identifikovaných, resp. alespoň identifikovatelných subjektů.

Navazující otázkou pak je, zda je zaměstnavatel oprávněn zpracovávat předmětné osobní údaje pouze se souhlasem subjektu údajů, nebo zda lze na předmětnou situaci uplatnit některou z výjimek vyjmenovaných v ustanovení § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů.

V dané souvislosti odkazují na rozsudek Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 9 As 34/2008, dle něhož *„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 věci 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 nejhroženějších lidských práv v podmínkách současné tzv. „informační společnosti“ je právě právo na soukromí.“*

Dle mého názoru lze na zpracování osobních údajů zkoumané v předmětné věci vztáhnout ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů, v jehož smyslu může správce zpracovávat osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů, *„jestliže je zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů.“*

V moderní společnosti stavící v pomyslné hierarchii hodnot transparentnost a vstřícnost na popřední příčky je stále rozšířenějším jevem, jakož i naprosto legitimním požadavkem jak zaměstnavatelů, tak i zákazníků, aby zaměstnanci určitého podnikatele „odhalili“ při jednání se zákazníky své jméno. Vedle

¹⁰ Viz ust. § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů.

¹¹ Viz ust. § 4 písm. j) zákona o ochraně osobních údajů.

transparentního jednání pak uvedené jednání nepochybně posiluje i pocit zodpovědnosti zaměstnance za kvalitu jím vykonávané práce, a zjednodušuje postavení zákazníků při uplatňování stížností na nekvalitní poskytování služeb, nebo nevhodné chování zaměstnance. Zveřejnění jména a příjmení, a popřípadě také pracovního zařazení zaměstnance, který jedná s klienty/zákazníky svého zaměstnavatele je tedy inherentní součástí plnění pracovní smlouvy (resp. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), a není proto k němu potřeba získání souhlasu zaměstnance. Zároveň ale lze v zájmu předcházení sporů doporučit, aby příslušná povinnost zaměstnanců byla upravena v pracovní smlouvě nebo v jiném smluvním dokumentu.

Na druhé straně je třeba uvést, že požadavkem transparentnosti a vstřícnosti podnikatele poskytujícího služby veřejnosti již nelze odůvodnit uvádění jména a příjmení konkrétního řidiče na jízdenkách (tj. na dokladech vydávaných zaměstnavatelem fakticky potvrzujícím a prokazujícím uzavření příslušné smlouvy mezi zákazníkem a poskytovatelem služby), jelikož uvedený postup jde nad rámec požadavku nezbytnosti. Proto zůstává můj názor vyjádřený ve zprávě o šetření ze dne 17. 2. 2012 (sp. zn. 3996/2011/VOP/PN) touto zprávou nedotčen.

Přes výše uvedené je třeba připomenout, že nelze ve vztahu ke všem zaměstnancům, jež jsou v přímém kontaktu s klienty, požadovat, aby zveřejnili své jméno a příjmení. Jedná se o projev principu proporcionality reflektovaného v ustanovení § 5 odst. 3 a § 10 zákona o ochraně osobních údajů. Podle ustanovení § 5 odst. 3 zákona o ochraně osobních údajů, provádí-li správce zpracování osobních údajů na základě zvláštního zákona (v předmětném případě na základě zákoníku práce), je povinen dbát práva na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů. Toto ustanovení je třeba chápat jako jisté výkladové pravidlo ukládající v případě sporné situace stranit zájmům subjektu údajů. Ustanovení § 10 zákona o ochraně osobních údajů říká, že při zpracování osobních údajů (bez ohledu na to, zda k předmětnému zpracování je, nebo není potřebný souhlas subjektu údajů) správce a zpracovatel dbá, *„aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů“*.

Jedná se přitom zejména o profese, kde by mohla být z důvodu samotné povahy práce ohrožena bezpečnost zaměstnance nebo jeho rodinných příslušníků (např. zaměstnanec ostrahy či soukromé bezpečnostní služby).

Uvědomuji si zároveň, že i v případě jiných povolání mohou určité osoby získat kontaktní údaje zaměstnance, a obtěžovat ho např. opakovanými telefonáty. Není však dle mého názoru správné, aby z důvodu určité potenciální hrozby nebo sporadických excesů bylo použítí jména a příjmení zaměstnance přímo jednajícího s klienty vázáno na souhlas subjektu údajů. Pokud by došlo k závažnému zásahu do práv subjektu údajů, poskytuje český právní řád prostředky, které je možné v daných případech využít. Jedná se zejména o ochranu poskytovanou ustanovením § 11 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v extrémním případě pak o prostředky trestního práva (viz zejména trestný čin nebezpečného pronásledování upravený v ustanovení § 354 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů).

Zároveň může každá osoba učinit přiměřená opatření k zajištění svého práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. V konkrétním případě, kdy dle stěžovatele nespokojení cestující vyhledávají na základě znalosti jména a příjmení řidičů v telefonních seznamech jejich telefonní čísla a adresy, může subjekt údajů odepřít souhlas s uvedením svých údajů v seznamech účastníků ve smyslu ustanovení § 95 odst. 1 zákona o elektronických komunikacích,¹² nebo udělený souhlas vzít zpět.

3. Soulad vnitřního předpisu zaměstnavatele se zákonem

V zájmu komplexního posouzení případu považuji za důležité vyjádřit se také k dalšímu aspektu problematiky, který sice nebyl předmětem podání stěžovatele, přesto však s danou záležitostí souvisí, a může mít vliv i z hlediska dalšího uplatňování nároků vyplývajících tvrzeného porušení práv řidičů MHD zaměstnaných u Městského dopravního podniku O., a. s.

Jedná se v daném případě o posouzení souladu vnitřního předpisu zaměstnavatele, konkrétně směrnice č. 01/2012, se zákonnou úpravou obsaženou v ustanovení § 306 odst. 1 a 4 zákoníku práce. K uvedenému postupu je příslušný soud, který by na základě žaloby odborové organizace mohl posoudit platnost daného vnitřního předpisu, např. z důvodu jeho vydání přes nesouhlasné stanovisko odborové organizace.

D. Závěr

Ve shodě s Úřadem mám za to, že zavedení povinnosti zaměstnanců nosit po dobu výkonu práce jmenovky obsahující jejich jméno, příjmení a pracovní zařazení není v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů. Úřad pro ochranu osobních údajů neměl důvod po posouzení případu provést kontrolu u Městského dopravního podniku O., a. s., příp. zahájit správní řízení.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti jsem nicméně dospěla k závěru, že se Úřad pro ochranu osobních údajů dopustil pochybení při vyřizování podnětu týkajícího se povinnosti řidičů MHD zaměstnaných u Městského dopravního podniku O., a. s., nosit po dobu výkonu práce jmenovky obsahující jejich jméno, příjmení a pracovní zařazení. **Úřad pro ochranu osobních údajů nesprávně aplikoval pojem zpracování osobních údajů na prošetřovaný případ.**

¹² Viz ust. § 95 odst. 1 zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších předpisů: „(1) Každý, kdo shromažďuje osobní údaje účastníků k vydání seznamu účastníků, jehož účelem je vyhledávání podrobného kontaktu o osobě na základě jejího jména nebo případně nezbytného minimálního množství dalších identifikačních prvků, je povinen [...]

b) získat předem souhlas účastníků s uveřejněním jejich osobních údajů podle § 41 odst. 5 a zajistit, aby účastníci měli možnost stanovit, které osobní údaje z rozsahu relevantního pro účely seznamu stanovenými vydavatelem mají být uvedeny ve veřejném seznamu; dále je povinen zajistit, aby účastníci měli možnost tyto údaje ověřovat a žádat jejich opravu a jejich odstranění. Současně je povinen zajistit, aby účastníci nebo uživatelé mohli u svých osobních údajů uvést, že si nepřejí být kontaktováni za účelem marketingu. Neuvedení ve veřejném seznamu účastníků, ověřování, opravení a odstranění osobních údajů ze seznamu a uvedení údaje, že si účastník nebo uživatel nepřeje být kontaktován za účelem marketingu, je bezplatné.“

Vzhledem k tomu, že s interpretací a aplikací pojmu zpracování osobních údajů zvolenou Úřadem v předmětné věci nesouhlasím, vydávám v souladu s ustanovením § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv tuto zprávu o šetření. Současně bych uvítala, pokud by se předseda Úřadu k dané dílčí otázce vyjádřil.

Zprávu o šetření zasílám předsedovi Úřadu pro ochranu osobních údajů RNDr. Igorovi Němcovi, a také stěžovateli.

RNDr. Jitka S e i t l o v á v. r.
zástupkyně veřejného ochránce práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)