Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

POLICY BRIEF 7/2020

Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z § 316 zákoníku práce

Denisa Civínová – Lenka Scheu – Jiří Vaňásek – Jan Vančura – Josef Havelka – Martin Štefko

Shrnutí

Ochrana osobních údajů je jednou z nepominutelných součástí právní regulace pracovněprávních vztahů. Dne 25. května 2018 vstoupilo v platnost nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, které materiálně nahrazuje právní úpravu ochrany osobních údajů obsaženou v zákoně č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále Obecné nařízení). Byť nařízení zachovává základní strukturu regulace, přináší řadu změn, které se nutně dotknou i pracovněprávních vztahů.

Úvod

Obecné nařízení má svůj dopad i v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Uvedený fakt vyplývá z toho, že informace týkající se této oblasti, které se dotýkají identifikovaného či identifikovatelného zaměstnance, jsou osobními údaji a v některých případech i zvláštními kategoriemi osobních údajů. Správcem je v tomto případě zaměstnavatel dotčeného zaměstnance, přičemž správci v této souvislosti vzniká celá řada povinností. Tyto povinnosti se mimo jiné týkají dodržování zásad zpracování osobních údajů, zabezpečení osobních údajů (popřípadě zvláštních kategorií osobních údajů), stejně jako rozsahu zpracovávaných osobních údajů (ať již z hlediska jejich množství, nebo doby, po kterou jsou zpracovávány či uchovávány). Především ve vztahu k rozsahu zpracovávaných osobních údajů v právní úpravě *de lege lata* existuje řada mezer, co se týče okruhu údajů, které je možno v souvislosti s BOZP zpracovávat, jakož i doby, po kterou je možno je uchovávat.

Spoluřešitelem výzkumného úkolu byla Právnická fakulta Univerzity Karlovy.

Hlavní poznatky z výzkumu

Zmapování dopadu implementace obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) v prostředí ČR do pracovněprávních vztahů, také s ohledem na BOZP a kontrolní pravomoc inspekce práce ve vztahu k § 316 zákoníku práce porovnat s příklady ze zahraničí, identifikovat případné problematické oblasti, témata, zpracovat návrhy případných úprav, změn v pracovněprávní legislativě, návrhy kodexů chování, vnitřního systému ohlašování porušení zabezpečení, doporučení pro zaměstnavatele, organizace veřejného a soukromého sektoru.

Výzkumný úkol V07-S4 **Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z § 316 zákoníku práce**, řešený Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2020, v rámci institucionální podpory Ministerstva práce a sociálních věcí.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

POLICY BRIEF 7/2020

Osobní údaje zaměstnanců a zásady jejich zpracování

V souvislosti s pracovním poměrem musí mít zaměstnavatelé jako správci osobních údajů[1], popřípadě i externí subjekty v pozici zpracovatelů[2] (např. externí účetní firma apod.), vždy na paměti, že osobními údaji zaměstnanců jsou v souladu s ustanovením čl. 4 odst. 1 Obecného nařízení jakékoliv informace o identifikovaném nebo identifikovatelném zaměstnanci. Nejedná se tak pouze např. o jeho jméno a příjmení, datum narození či jiné identifikační údaje. V některých případech jde dokonce o tzv. zvláštní kategorie osobních údajů, jak je vymezuje ustanovení čl. 9 odst. 1 Obecného nařízení, a které se do značné míry kryje s pojmem citlivý údaj, jak jej vymezovalo ustanovení § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů. Do této kategorie v souvislosti s pracovním poměrem mohou spadat např. informace o zdravotním stavu[3] zaměstnance (ty sice nejsou uvedeny ani na neschopence, ani v posudku o pracovní způsobilosti k práci, ale pokud zaměstnavatel se k nim může dostat zprostředkovaně, např. tím, že je mu známo, že jeden ze zaměstnanců je nemocen určitou nakažlivou chorobou a pouze jeden ze zaměstnanců mu odevzdal neschopenku, nebo tím, že pracovník má velmi specifickou náplň práce a ve spojení s negativním závěrem posudku o pracovní způsobilosti k práci lze odvodit některé informace o jeho zdravotním stavu apod.), ale i informace v tom smyslu, že daný zaměstnanec je členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, který vzhledem k této skutečnosti požívá vyššího stupně ochrany v souvislosti s výpovědí ze strany zaměstnavatele a okamžitého zrušení pracovního poměru, jak má na mysli ustanovení § 61 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále zákoník práce) apod.

K nakládání s osobními údaji v rámci pracovněprávních vztahů ze strany zaměstnavatelů tak dochází zejména v souvislosti s vedením personálního spisu zaměstnance, dále s vedením mzdové agendy, ale i s plněním řady zákonných povinností (s ohledem na problematiku řešenou v této stati je možno zmínit školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vedení evidence pracovních úrazů apod.) a v neposlední řadě i v souvislosti s uplatňováním zájmů zaměstnavatele (např. při provozování kamerového systému pro ochranu majetku, života a zdraví zaměstnanců a dalších osob, které se nacházejí v areálu zaměstnavatele). V souvislosti se zpracováním osobních údajů zaměstnanců musí zaměstnavatelé (popřípadě i zpracovatelé) dodržovat následující zásady zpracování osobních údajů, které vymezuje ustanovení čl. 5 Obecného nařízení[4]:

- **Zásada zákonnosti** – v této zásadě je vyjádřen požadavek, aby osobní údaje správce zpracovával (a vůbec jimi disponoval) jen v případě, že mu k tomu svědčí minimálně jeden z právních důvodů, které jsou zakotveny v ustanovení čl. 6 Obecného nařízení, respektive v ustanovení čl. 9 odst. 2 Obecného nařízení pro zvláštní kategorie osobních údajů. Jestliže správce už od počátku nesvědčí některý ze zde uvedených právních důvodů zpracování, pak je takové zpracování již od samého počátku nelegální. Správci (zaměstnavateli) tak nezbývá, než aby takové osobní údaje zlikvidoval.
- **Zásada korektnosti a zásada transparentnosti** – v těchto zásadách je ztělesněn požadavek, aby správce subjektu údajů (v uvažovaném případě zaměstnanci) nezastíral účel zpracování jeho osobních údajů, stejně jako požadavek, aby správce subjektu údajů poskytl informaci zejména o tom, kdo, jakým způsobem a v jakém rozsahu osobní údaje zpracovává, a komu jsou eventuálně osobní údaje předávány.
- **Zásada omezení účelu** – tato zásada stanovuje požadavek shromažďování osobních údajů k určitým, výslovně vyjádřeným legitimním účelům. Tato zásada tedy vylučuje, aby ke zpracování osobních údajů docházelo způsobem, jenž je neslučitelný s těmito účely. Na druhé straně není ve shodě s ustanovením čl. 89 odst. 1 Obecného nařízení považováno za neslučitelné s původními účely zpracování, jsou-li osobní údaje při splnění zákonem stanovených podmínek dále zpracovávány pro účely veřejného zájmu, pro účely vědeckého nebo historického výzkumu nebo pro statistické účely. Toto nové využití osobních údajů (jiným) správcem podléhá přitom testu slučitelnosti, v rámci něhož je povinností (nového) správce vyhodnotit, je-li nové zamýšlené užití osobních údajů v souladu s původním účelem, pro nějž byly tyto osobní údaje shromážděny.[5]

[1] K pojmu správce viz ustanovení čl. 4 odst. 7 Obecného nařízení.

[2] K pojmu zpracovatel viz ustanovení čl. 4 odst. 8 Obecného nařízení.

[3] Pojem údaje o zdravotním stavu je vymezen v ustanovení čl. 4 odst. 15 Obecného nařízení.

[4] ŽŮREK, Jiří. *Praktický průvodce GDPR*. Olomouc: ANAG, 2017, s. 58-63.

[5] PATTYNOVÁ, Jana; VÍTEK, Dominik. *Využívání zveřejněných osobních údajů* [online]. © EPRAVO.CZ, 1999-2020, 14. června 2019. [cit. 2020-12-11]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/vyuzivani-zverejnenych-osobnich-udaju-109518.html.

Výzkumný úkol V07-S4 **Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z § 316 zákoníku práce**, řešený Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2020, v rámci institucionální podpory Ministerstva práce a sociálních věcí.

- **Zásada minimalizace údajů** – tato zásada má úzkou vazbu k předchozí zásadě omezení účelu. Podle zásady minimalizace údajů lze osobní údaje zpracovávat jen přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah s ohledem ke stanovenému účelu zpracování. Proto zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat více údajů, než je ve vztahu ke stanovenému účelu zpracování nezbytně nutné. Zásada minimalizace údajů má souvislost také s ustanovením čl. 25 odst. 2 Obecného nařízení. Uvedené ustanovení konkrétně stanoví: *„Správce zavede vhodná technická a organizační opatření k zajištění toho, aby se standardně zpracovávaly pouze osobní údaje, jež jsou pro každý konkrétní účel daného zpracování nezbytné. Tato povinnost se týká množství shromážděných osobních údajů, rozsahu jejich zpracování, doby jejich uložení a jejich dostupnosti. Tato opatření zejména zajistí, aby osobní údaje nebyly standardně bez zásahu člověka zpřístupněny neomezenému počtu fyzických osob*." Zaměstnavatel tedy musí zajistit, aby s osobními údaji jeho zaměstnanců přicházely do styku pouze osoby, jimž to přísluší z titulu zastávané funkce a plněných povinností či svěřené pravomoci. Jedná se o součást povinnosti k zajištění bezpečnosti osobních údajů.
- **Zásada přesnosti** – podle této zásady musí být osobní údaje zpracovávány v přesné podobě a musí odpovídat skutečnosti, což vyžaduje také jejich průběžnou aktualizaci. Tato zásada je prováděna zvláště právem na opravu a doplnění (čl. 16 Obecného nařízení) a dále také právem na omezení zpracování (čl. 18 odst. 1 písm. a) Obecného nařízení).
- **Zásada omezení uložení** – tato zásada vyjadřuje požadavek, aby osobní údaje byly uloženy v takové formě, jež umožňuje identifikaci zaměstnance po dobu maximálně takovou, po níž je to nutné pro účely zpracování. Této zásadě odpovídá povinnost zlikvidovat osobní údaje, pomine-li důvod pro jejich zpracování, jakož i právo na právo na výmaz (nazývané rovněž jako „právo být zapomenut"; ustanovení čl. 17 odst. 1 písm. a) Obecného nařízení).
- **Zásada integrity a důvěrnosti** – podle této zásady musí být osobní údaje dostatečně zabezpečeny za využití technických anebo organizačních opatření před neoprávněným nebo protiprávním zpracováním, stejně jako před jejich náhodným či neoprávněným zničením, ztrátou nebo poškozením. Uvedený požadavek má vztah k zajištění důvěrnosti a integrity (celistvosti) systému (rozhraní), ve kterém jsou osobní údaje zpracovávány. Spadá sem také požadavek na zajištění dostupnosti systému. Požadavek na řádné zabezpečení osobních údajů je dále konkretizován především v ustanovení čl. 32 Obecného nařízení, jímž je upraveno zabezpečení zpracování, jakož i v ustanovení čl. 25 Obecného zařízení, v němž je koncipována záměrná a standardní ochrana osobních údajů.

Odpovědnost zaměstnavatele coby správce za dodržování shora uvedených zásad zpracování osobních údajů je zakotvena v čl. 5 odst. 2 Obecného nařízení. Dále je zde stanovena povinnost správce být schopen doložit dodržení souladu zpracování osobních údajů s rozebíranými zásadami. Z uvedených skutečností lze dovodit, že ochrana osobních údajů ze strany zaměstnavatele jako správce musí být dle nynější právní úpravy proaktivní. Tím se stávající právní úprava odlišuje od právní úpravy předchozí, která ochranu osobních údajů ze strany správce pojímala jako reaktivní.[6]

Kontrola povinností zaměstnavatele vyplývající z § 316 zákoníku práce a využití záznamů z kamerových systémů při kontrole BOZP

Inspektoři při své úřední činnosti při **kontrole dodržování BOZP** využívají kamerové systémy jako důkazní prostředek zejména při šetření pracovních úrazů. Nicméně z odpovědí jednotlivých oblastních inspektorátů práce (OIP) je jednoznačné, že kritéria hodnocení nejsou metodicky nastavena a přípustnost takovýchto důkazů je posuzována povětšinou individuálně.

Obdobně toto platí i při úřední činnosti při **kontrole dodržování BOZP**, kdy jsou většinou OIP využívány důkazní prostředky, jako jsou záznamy jiných prostředků sledování zaměstnanců, které jsou pořízeny zaměstnavatelem.

Z výše uvedeného vyplývá, že Metodika kontroly povinností zaměstnavatele vyplývající z § 316 zákoníku práce a využití záznamů, zejména z kamerových systémů při kontrole BOZP, může napomoci při sjednocení postupů jednotlivých OIP při provádění kontrol a vnést systematické posuzování skutkových podstat s využitím jednotného přístupu při využívání důkazních prostředků, zejména pak kamerových systémů a záznamů z jiných prostředků sledování.

[6] NULÍČEK, Michal. *GDPR – obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 121..

Výzkumný úkol V07-S4 **Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z § 316 zákoníku práce**, řešený Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2020, v rámci institucionální podpory Ministerstva práce a sociálních věcí.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

POLICY BRIEF 7/2020

Dosažené výsledky

Souhrnná výzkumná zpráva k dané problematice

Zpráva zmapovala dopad implementace GDPR v prostředí ČR do pracovněprávních vztahů, také s ohledem na BOZP a kontrolní pravomoc inspekce práce ve vztahu k § 316 zákoníku práce porovnat s příklady ze zahraničí, identifikovat případné problematické oblasti, témata, zpracovat návrhy případných úprav, změn v pracovněprávní legislativě, návrhy kodexů chování, vnitřního systému ohlašování porušení zabezpečení, doporučení pro zaměstnavatele, organizace veřejného a soukromého sektoru.

Odborný recenzovaný článek **Rakouská úprava užívání Internetu ze strany zaměstnance a limity kontroly ze strany zaměstnavatele**

Příspěvek obsahuje analýzu rakouského přístupu k problému sledování soukromého užívání internetu ze strany zaměstnanců a vymezuje právní limity pro zaměstnavatele, který chce soukromé užívání internetu na pracovišti kontrolovat a omezovat. Jako hlavní referenční rámec slouží přitom rakouská a evropská úprava ochrany osobních údajů.

Publikace **Odraz Obecného nařízení o ochraně osobních údajů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance**

Obecné nařízení (nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů) má svůj dopad i v oblasti BOZP. Uvedený fakt vyplývá z toho, že informace týkající se této oblasti, které se dotýkají identifikovaného či identifikovatelného zaměstnance, jsou osobními údaji a v některých případech i zvláštními kategoriemi osobních údajů. Správcem je v tomto případě zaměstnavatel dotčeného zaměstnance, přičemž správci v této souvislosti vzniká celá řada povinností. Tyto povinnosti se mimo jiné týkají dodržování zásad zpracování osobních údajů, zabezpečení osobních údajů (popřípadě zvláštních kategorií osobních údajů), stejně jako rozsahu zpracovávaných osobních údajů (ať již z hlediska jejich množství, nebo doby, po kterou jsou zpracovávány či uchovávány). Především ve vztahu k rozsahu zpracovávaných osobních údajů v právní úpravě *de lege lata* existuje řada mezer, co se týče okruhu údajů, které je možno v souvislosti s BOZP zpracovávat, jakož i doby, po kterou je možno je uchovávat.

Odraz Obecného nařízení o ochraně osobních údajů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance

Brožura **Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19**

Jednou ze zákonných povinností zaměstnavatele je povinnost vyplývající z § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. V případě šíření epidemie nákazou covid-19 mohou být bezpečnost a zdraví zaměstnanců ohroženy. Je ale zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP oprávněn vyžádat si od zaměstnance informace o tom, zda mu byla potvrzena nákaza covid-19 nebo kontakt s nakaženým? Je zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP oprávněn vyžádat si informace o zaměstnancích uvedených v předchozí otázce od krajské hygienické stanice nebo ošetřujícího lékaře zaměstnance? Jakým způsobem má zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP postupovat v případě, že bude zaměstnanci potvrzena nákaza covid-19 nebo kontakt s nakaženým, a to jak vůči dotčenému zaměstnanci, tak vůči ostatním zaměstnancům? Má na zodpovězení těchto otázek vliv, zda byl v době konkrétního postupu zaměstnavatele v České republice vyhlášen nouzový stav? Na tyto a další otázky týkající se nastíněné problematiky mohou zaměstnavatelé najít odpovědi v tomto materiálu.

Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19

Výzkumný úkol V07-S4 **Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z § 316 zákoníku práce**, řešený Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2020, v rámci institucionální podpory Ministerstva práce a sociálních věcí.

Odborné pracovní jednání

Jednání se uskutečnilo dne 9. prosince 2019 za účasti zástupců VÚBP, v. v. i., spoluřešitele Právnické fakulty Univerzity Karlovy a dalších zástupců odborné veřejnosti. Předmětem jednání byla komparace právní úpravy § 316, souvisejících ustanovení a právních předpisů s právní úpravou Německa, Rakouska a Velké Británie a pohledem ESLP a dále rozbor kontrolních protokolů SUIP.

Zdroje

SCHEU, Harald Christian. Rakouská úprava užívání internetu ze strany zaměstnance a limity kontroly ze strany zaměstnavatele. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2020, roč. 13, č. 2-3. Dostupný z: www.bozpinfo.cz/josra/rakouska-uprava-uzivani-internetu-ze-strany-zamestnance-limity-kontroly-ze-strany. ISSN 1803-3687.

Obecného nařízení o ochraně osobních údajů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance [online]. Praha: VÚBP, 2020. Dostupný z: https://vubp.cz/ke-stazeni/publikace-zdarma-ke-stazeni/. ISBN 978-80-87676-39-4.

Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19 [online]. Praha: VÚBP, 2020. Dostupný z: https://vubp.cz/ke-stazeni/publikace-zdarma-ke-stazeni/.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Jeruzalémská 1283/9
110 00 Praha 1 – Nové Město

tel: +420 221 015 844
e-mail: vubp@vubp-praha.cz
datová schránka: yi6jvet
www.vubp.cz

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Praha, 2021

Policy Brief VÚBP, v. v. i.
ISSN 2695-1606

Výzkumný úkol V07-S4 **Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z § 316 zákoníku práce**, řešený Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2020, v rámci institucionální podpory Ministerstva práce a sociálních věcí.