

REALITNÍ MAGAZÍN



ASOCIACE REALITNÍCH KANCELÁŘŮ
ČESKÉ REPUBLIKY



Mlčeti zlato, mluvit až trest odnětí svobody: nekonečné téma ochrany osobních údajů, tentokrát z pohledu rizik pro zaměstnance, kteří je zpracovávají

O nutnosti řádného zpracovávání a zabezpečení osobních údajů již bylo řečeno mnoho. Méně popsanou oblastí jsou v tomto směru pracovněprávní vztahy a zpracování osobních údajů v zaměstnání. Co prakticky hrozí zaměstnancům, kteří ať už z nedbalosti, nebo úmyslně, ohrozí náležitě zabezpečení osobních údajů, které získali v rámci svého zaměstnání nebo v přímé souvislosti s ním? Jaké důsledky může mít pro zaměstnavatele neoprávněné zpracování osobních údajů ze strany jeho zaměstnance?

Na úvod se zaměříme na článek 29 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (dále jen „GDPR“), který stanovuje, že „zpracovatel a jakákoliv osoba, která jedná z pověření správce nebo zpracovatele a má přístup k osobním údajům, může tyto osobní údaje zpracovávat pouze na pokyn správce, ledaže jí jejich zpracování ukládá právo Unie nebo členského státu.“

Pokud tedy budeme vycházet z nejčastější situace, čili že zaměstnanec nakládá s určitými osobními údaji z pověření svého zaměstnavatele, jakožto správce nebo zpracovatele, může tak v souladu s výše zmíněným článkem činit pouze na zaměstnavatelův pokyn. V praxi ale může nastat situace, kdy zaměstnavatel splní vše, co od něj lze rozumně očekávat, aby řádně zabezpečil nakládání s osobními údaji, zejména zavede potřebná technická a organizační opatření, řádně informuje zaměstnance o jejich právech a povinnostech při zpracování osobních údajů a zaměstnancům, kteří osobní údaje zpracovávají, vydá jasné pokyny, jak s nimi mají nakládat. I přesto ale zaměstnanec, ať již úmyslně, vědom si hodnoty a ve snaze získat prospěch z osobních údajů, ke kterým má přístup, nebo z nedbalosti, vyzradí, prodá nebo jinak neoprávněně zpracuje některé osobní údaje.

Případy takového neoprávněného zpracování osobních údajů mohou být opravdu různorodé. Setkali jsme se s porušením bezpečnostních opatření, kdy zaměstnanec nesprávně zničil dokumenty obsahující osobní údaje - namísto skartace je vyhodil a umožnil k nim tak přístup dalším osobám. Zaměstna-

nec může pochybit i v souvislosti s nezabezpečením řádného uložení osobních údajů, kdy si například přístupové heslo napíše vedle počítače. Často také dochází k omylům při odesílání emailů s osobními údaji, když skončí u nesprávného adresáta. To vše může samozřejmě vést ke vzniku škody jak na straně samotného subjektu údajů, jehož data byly neoprávněně zpracovány, tak na straně zaměstnavatele, který může přijít o své zákazníky z důvodu ztráty důvěryhodnosti.

Náhrada škody a pokuty

Vznikne-li pak subjektu osobních údajů v důsledku nepřipustného zpracování jeho osobních údajů škoda, vznikne mu také právo na její náhradu. Pokud však taková škoda byla způsobena zaměstnancem, odpovídá za ni zásadně zaměstnavatel, tedy subjekt údajů se náhrady škody může domoci na zaměstnavatele, přestože tento nic neporušil.¹ Nicméně dle § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“), je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zavinným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

V § 257 Zákoníku práce je pak upraven rozsah náhrady škody zaměstnancem. V případě škody způsobené z nedbalosti zaměstnanec hradí zaměstnavateli maximálně čtyřapůlnásobek svého průměrného měsíčního výdělku. Škodu nad tuto částku tedy u nedbalostních porušení nese zaměstnavatel. Toto omezení však neplatí v případě, kdy zaměstnanec způsobil škodu úmyslně. Zde zákon nestanovuje žádnou limitaci a zaměstnanec je tak povinen nahradit skutečnou škodu v plné výši. To může být pro zaměstnance vcelku nelehkým úkolem, jelikož nemusí jít pouze o náhradu škody způsobené subjektu osobních údajů, ale také o jeden z nejnámějších a nejobávanějších následků porušení GDPR – správních pokut.

Již samotné neoprávněné ukládání dat s osobními údaji může být potrestáno peněžitým trestem až do výše 20.000.000 EUR nebo 4 % celosvětového ročního obrátu společnosti (zaměstnavatele), a to dle toho, která částka je vyšší. Stejná hranice peněžité pokuty je v GDPR stanovena pro většinu porušení ochra-

1 Ust. § 167 a § 2914 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.



Mgr. Barbora Suchá Mgr. Markéta Koblerová

ny osobních údajů.² Úřad pro ochranu osobních údajů sice dosud uděloval pokuty spíše v řádech tisíců korun, nicméně i milionové pokuty již za některá závažná porušení padly a v tomto směru lze očekávat spíše postupné zpříšňování. Další pokuty za porušování povinností v oblasti ochrany osobních údajů zaměstnavatelům hrozí dle zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů (dále jen „Zákon o zpracování osobních údajů“). Pokutu až do výše 5.000.000,- Kč za přestupek zákazu zveřejnění osobních údajů stanovený jiným právním předpisem (například trestním řádem) by Úřad pro ochranu osobních údajů podle Zákona o ochraně osobních údajů mohl udělit případně i přímo zaměstnanci.³

Pracovněprávní důsledky porušení povinností v oblasti ochrany osobních údajů

Odhlédneme-li od úhrady škody a pokut, porušení povinností v oblasti ochrany osobních údajů může zároveň představovat porušení povinností zaměstnance s příslušnými pracovněprávními důsledky.

Lehčí případy porušení, například když personalista neoprávněně sdělí osobní údaje jiného zaměstnance kolegovi (avšak bez závažnějších důsledků), mohou být důvodem k předání písemného upozornění na možnost výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností zaměstnance. Závažnější porušení pak může být důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. g) Zákoníku práce. V krajních případech, jako je úmyslné zveřejnění zneužitelných osobních údajů většího množství osob či zvláštní kategorie osobních údajů (tzv. citlivé osobní údaje), nebo např. prodání databáze klientů zaměstnavatele jiným osobám, by zaměstnavatel mohl přistoupit i k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 Zákoníku práce pro porušení povinností zaměstnance vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Pokračování na str. 11

2 Čl. 83 GDPR.

3 Zákon o zpracování osobních údajů stanovuje další přestupky v souvislosti se zpracováním osobních údajů v § 61-63.

Mlčeti zlato, mluvit až trest odnětí svobody: nekonečné téma ochrany osobních údajů, tentokrát z pohledu rizik pro zaměstnance, kteří je zpracovávají

Pokračování ze str. 10

Ultima ratio – trestní postih v mimořádně závažných případech

Vedle peněžitých sankcí a ztráty zaměstnání je zde pro zaměstnance, kteří vážně poruší své povinnosti vztahující se k ochraně osobních údajů, ještě jeden významný strašák, a to možnost naplnění znaků skutkové podstaty trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji.

Zákon o zpracování osobních údajů stanovuje v § 47 zaměstnancům správce či zpracovatele povinnost mlčenlivosti o osobních údajích a o organizačních a technických opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo bezpečnost osobních údajů. Dle ustanovení § 180 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů bude trestem odnětí svobody až na tři léta nebo zákazem činnosti potrestán, kdo, byť i z nedbalosti, poruší státem uloženou nebo uznanou povinnost mlčenlivosti tím, že neoprávněně zveřejní, sdělí nebo zpřístupní

třetí osobě osobní údaje získané v souvislosti s výkonem svého povolání, zaměstnání nebo funkce, a způsobí tím vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají.

Lze dovodit, že povinnost mlčenlivosti podle Zákona o ochraně osobních údajů naplňuje definici státem uložené povinnosti mlčenlivosti. Za zvláště těžké případy porušení ochrany osobních údajů, které vyústí v závažnou újmu na právech subjektu údajů, tedy hrozí zaměstnanci výše zmíněné trestní sankce. Případně by mohl být za takovéto porušení trestně stíhán i zaměstnavatel na základě zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů; nejzávažnější sankcí uloženou zaměstnavateli pak může být trest zrušení právnické osoby.

Závěr

S ohledem na výše uvedené proto nelze jinak než doporučit zaměstnavatelům i za-

městnancům nebrat své povinnosti směřující k ochraně osobních údajů na lehkou váhu. Zaměstnavatelé by ve vlastním zájmu měli své zaměstnance, kteří při výkonu práce jakkoli nakládají s osobními údaji, důkladně proškolit, aby minimalizovali možnost jejich pochybení a následně vzniku škody, školení v pravidelných intervalech opakovat (například ve formě e-learningu) a dodržování povinností průběžně kontrolovat a vymáhat. Odpovědnost za náhradu škody i úhradu případných sankcí totiž leží primárně na zaměstnavateli – přestože se může v některých případech domoci náhrady na zaměstnanci, u nedbalostních porušení se uplatní limitace výše náhrady škody dle Zákoníku práce a u úmyslných porušení pak zaměstnanec často nebude schopen celou škodu uhradit. I samotné seznámení zaměstnanců se všemi možnými důsledky porušení ochrany osobních údajů by mohlo sehrát významnou preventivní roli.

**Mgr. Barbora Suchá,
Mgr. Markéta Koblerová
Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář**

Weinhold Legal

Informace

Zajímavé články

- **mmr.cz:** [Poslanci přehlasovali Senát a schválili omezení výpovědi u zranitelných nájemců – 22.4.](#)
- **mmr.cz:** [Klára Dostálová: MMR podporuje zrušení daně z nabytí nemovitosti - 21. 4.](#)
- **mesec.cz:** [Zrušení daně z nabytí nemovitých věcí zpětně? – 21.4.](#)
- **penize.cz:** [Nájemné teď nesmí zdražit. Vláda zmrazila ceny 23.4.](#)
- **financnisprava.cz:** [První složky pro zaplacení daně z nemovitých věcí dorazí v těchto dnech do schránek poplatníků 15.4.](#)



Realitní magazín ARK ČR

měsíčník

5/2020

Vydává

Informační centrum ARK, spol. s r. o.,
Strašnická 3165/1b, 102 00 Praha 10,
tel: 272 762 953, mob: 608 446 656,

www.arkcr.cz

Redakční rada:

Ing. arch. Jan Borůvka, CIPS

Ing. Petr Koranda, CSc.

Sazba:

Pavel Borůvka

MK ČR E 17369

Rozšiřuje ARK ČR. Neprodejné.

AKTUÁLNÍ INFORMACE O VŠECH
KURZECH A O TERMÍNECH ZKOUŠEK
ODBORNÉ ZPŮSOBILOSTI NAJDETE NA
WEBOVÝCH STRÁNKÁCH ARK ČR.
www.arkcr.cz/kurzy/

**NEVYBRALI JSTE SI Z NAŠÍ
NABÍDKY KURZŮ?
PŘIPRAVÍME VÁM FIREMNÍ KURZ DLE
VAŠEHO ZADÁNÍ.**

**KONTAKTUJTE NÁS NA
KURZY@ARKCR.CZ NEBO NA
TEL.: 272 76 29 53 NEBO 608 446 656**



SLEVA PRO ČLENY ARK ČR NA VŠECHNY KURZY VE VÝŠI 30% !