



moderní HR manager

ČÍSLO 17 | DUBEN 2023 | 4. ROČNÍK

Nebezpečí úniku citlivých dat z HR? **Využijte silnější hesla**

V počítači personalisty se to jen hemží osobními údaji. Může to znít banálně, ale vhodná správa hesel je mnohdy tím nejúčinnějším bezpečnostním opatřením, které můžete pro ochranu osobních údajů využít. Jak s hesly bezpečně nakládat? A jaké jsou (ne)výhody služby správce hesel?

Implementace GDPR není úplně snadná a v oblasti **bezpečnostních opatření** to platí obzvláště. Existuje tolik různých doporučení, pokynů a dalších návodů, že to může správce poměrně snadno zahltit a ve skutečnosti pak často pod návalem povinností neimplementuje nic. Existuje však jedna věc, kterou můžeme zavést relativně snadno, a zabránit tak vážným následkům. Řeč je o **politice řízení hesel** (tzv. password management), která nám může velmi pomoci i v našem soukromém životě.

Správce hesel

Pokud používáte službu password manager (správce hesel), pravděpodobně jste loni zaznamenali zprávu o tom, že jedna z větších služeb tohoto typu byla **napadena hackery**. Fun-

gování správce hesel je velmi triviální, ale zato účinné. Tato služba funguje v zásadě jako naše chytrá pokladnička, ve které si **schováváme všechna svá hesla**. Pro to, abychom mohli využít heslo do našeho profilu na Face-

Správce hesel využijte pro méně významné služby

booku či firemního e-mailu, si tak nemusíme pamatovat všechna hesla, ale **stačí nám jen jedno** – k naší pokladničce, kde máme všechna hesla bezpečně uložena.

Výhodou správce hesel je totiž to, že pro každou službu si můžeme nechat **vygenerovat vlastní heslo**. V případě, že by došlo k úniku například

přístupových údajů k našemu uživatelskému účtu na e-shopu, tak neulehčíme práci případnému útočníkovi, který by stejné přístupové údaje zkusil využít pro Facebook či jinou službu. Pokud **často používáte stejné heslo**, existuje naopak velké riziko, že toho útočník využije. Problém může nastat pouze v případě, že by naše hlavní heslo (tzv. master password, jak se správně heslu k „pokladničce“ říká) bylo kompromitováno nebo by jej někdo úplně obešel. V takovém případě totiž můžeme útočníkovi naservírovat prakticky **všechny naše přístupy** jako na stříbrném podnose.

Ukradená hesla

Koncem minulého roku vydala nepříjemné oznámení **služba LastPass**, která v té době měla okolo 33 milionů

DOPORUČENÍ NÚKIB, JAK BEZPEČNĚ NAKLÁDAT S HESLY

1.	Chraňte přístupy k pracovním i osobním údajům silným heslem.	<input type="checkbox"/>
2.	Nikdy si nepište hesla na papírky na monitoru, a to ani doma, ani v práci.	<input type="checkbox"/>
3.	Tvořte hesla, která obsahují alespoň 12 znaků, velká a malá písmena, číslice i speciální znaky a symboly. Heslo může být tvořeno i unikátní větou za využití všech výše uvedených prvků.	<input type="checkbox"/>
4.	Pro každou službu používejte jiné heslo – u pracovních účtů bez výjimek.	<input type="checkbox"/>
5.	Nepoužívejte online nástroje pro ověření síly hesla, mohou totiž heslo ukradnout a zneužít.	<input type="checkbox"/>
6.	Pro méně významné služby používejte správce hesel.	<input type="checkbox"/>
7.	Nesdílejte přihlašovací údaje s třetími osobami.	<input type="checkbox"/>
8.	Využívejte vícefaktorovou autentizaci (zejména u internetového bankovníctví a u soukromého a pracovního e-mailu).	<input type="checkbox"/>
9.	Oddělujte administrátorský účet od běžného.	<input type="checkbox"/>
10.	Nepoužívejte kontrolní otázky pro obnovení hesla, jsou totiž mnohdy velmi snadno uhodnutelné díky sociálnímu inženýrství.	<input type="checkbox"/>

uživatelů. V tomto oznámení služba přiznala, že **došlo k odcizení záloh**, a to prostřednictvím soukromého počítače jednoho ze čtyř lidí ve firmě, jenž měl přístup k zálohám. Samotný **rozsah ukradených dat** je poměrně velký, přičemž nejzávažnější je samot-

ný trezor, který obsahoval klíčové údaje pro různé přístupy. Všechny tyto informace víme díky tomu, že na začátku března společnost LastPass rozšířila své prohlášení a popsala závažnost celého útoku. Pokud používáte tuto službu, měli byste **zvážit změnu**

hlavního hesla a taktéž změnu všech ostatních hesel. Nicméně vám asi ani nikdo nebude mít za zlé, pokud se kvůli tomuto incidentu rozhodnete využívat služeb jiného správce hesel. Faktem totiž je, že služba správce hesel je do jisté míry založena na důvěře,



jejíž narušení může být pro danou službu fatální.

Jak bezpečně nakládat s hesly

Rozhodně to ale neznamená, že nemá vůbec smysl používat službu správce hesel, protože útočník do něj může

mít jednodušší přístup, či dokonce že je lepší psát si hesla do bločku na pracovním stole. Opak je pravdou – **silné heslo a dobrý způsob nakládání s heslem** je základem kybernetické bezpečnosti a zabezpečení osobních údajů. Na druhou stranu je rozumné zvážit, zda opravdu všechna hesla vlo-

žíme do svého správce hesel, nebo zda si některá významná hesla pro jistotu ponecháme pro sebe.

Rad, jak přistupovat k heslům, je poměrně mnoho. Níže **najdete check-list s radami**, které uvádí Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost ve svém doporučení s názvem *Bezpečný pohyb v kybersvětě* (viz [zde](#)).

Pokud by všichni, včetně našich kolegů a zaměstnanců, dodržovali předemtná doporučení, určitě by bylo v rámci kybernetického prostoru o trochu bezpečněji – alespoň pro nás. Pro správce pochopitelně existuje ještě více doporučení, která se týkají řízení politik bezpečnosti a zejména **vynucování uvedených pravidel** v rámci pracovního softwaru či obecně přístupů (například vynucování silného hesla, zákaz používání opakujících se hesel a podobně).

Někdy stačí málo

Někdy ta nejjednodušší opatření **přinášejí největší účinek**. Udělat si pořádek v heslech může být sice otravné, na druhou stranu vám to umožní zkontrolovat, jaké služby využíváte, některé z nich odstranit, a postarat se tak o své bezpečí.

Pokud máte pocit, že se vás tento článek netýká, zkuste si zadat svůj e-mail (pracovní, soukromý – včetně vašich starých, již nepoužívaných e-mailů) či e-mail kohokoliv z vaší rodiny do služby haveibeenpwned.com. Uvidíte, zda se váš e-mail objevil v rámci nějakého hackerského útoku, při němž mohlo dojít k úniku přístupových údajů včetně hesla. Jestliže takové heslo stále používáte, měli byste mít na paměti, že uniklá **databáze stále koluje po internetu** a jedinou účinnou obranou je pravděpodobně změna hesla.

Níže najdete užitečné tipy, jak si vytvořit a zapamatovat silné heslo. Další doporučení si můžete připomenout v článku Desatero kybernetické bezpečnosti, který je dostupný [zde](#).



Mgr. Josef Bátorla
advokát a specialista na GDPR

METODY NA VYTVOŘENÍ A ZAPAMATOVÁNÍ BEZPEČNÉHO HESLA

1. METODA

Vytvořte si heslo z věty. Lidé si mnohem lépe pamatují věty a texty písní než kombinaci náhodných písmen, číslic a symbolů. Jedním trikem, jak vytvořit silné heslo, je vzít vždy první písmeno každého slova v dlouhé, ale dobře zapamatovatelné větě. Obdivovali jste Karla Gotta a zpívali si s ním Lady Carneval? Pak zkuste první verš: „Páni a paní, vím, jak se ruší žal, já tíhnu duší jen k Lady Carneval!“ Výsledkem může být heslo „PapvjsrzJtdjklC!“ a pokud jej chcete dovést k dokonalosti, můžete ho doplnit o rok, kdy Karel Svoboda svůj hit napsal – a dostanete velmi silné heslo „PapvjsrzJtdjklC!1968“.

Další dobrý příklad představuje věta vycházející z vašeho osobního života (zážitku, situace), kterou si vždy vybavíte, třeba často opakovaná slova vaší drahé polovičky: „Nezapomeň, výročí naší svatby je 3. října!“ Heslo pak vypadá následovně: „Nvnsj3.r!“ Takto lze vytvořit vysoce bezpečná a snadno zapamatovatelná hesla.

2. METODA

S klávesnicí zacházejte jako se souhvězdím. Představte si ji coby prázdné malířské plátno, připravené vám pomoci s vytvořením silného hesla. Nakreslete na klávesnici vzory, které vám dávají smysl, včetně písmen a čísel. Tvary mohou mít podobu vašich iniciál, geometrických obrazců či třeba souhvězdí.

3. METODA

Vytvořili jsme tedy bezpečné heslo, ale jak splnit podmínku používat ke každé aplikaci nebo systému jen jedno, unikátní? Zde se uplatní například metoda takzvaného zasolení, kdy vezmete své silné heslo a na jeho konec, začátek či kamkoliv jinde přidáte unikátní řetězec znaků, avšak pro každou aplikaci nebo systém odlišný. Abyste si nemuseli pamatovat, k čemu každý z řetězců patří, můžete ze služby, k níž se přihlašujete, použít například první a poslední písmeno anebo třeba první tři písmena a přidat je k heslu.

Vezmeme-li heslo „PapvjsrzJtdjklC!1968“ z první metody, může při přihlašování na Facebook vypadat „PapvjsrzJtdjklC!Fac1968“. Jinými slovy před číslovku vložte první tři písmena služby, přičemž to první bude velké. Pokud se budete přihlašovat do SAP, bude heslo „PapvjsrzJtdjklC!Sap1968“, zatímco u Gmailu půjde o „PapvjsrzJtdjklC!Gma1968“. Takové heslo má 23 unikátních znaků, a pokud se s ním někomu nepochlubíte, nemá nikdo šanci jej rozkódovat. S výkonem dnešních grafických karet, které se k podobným účelům používají, přitom klesá i čas potřebný k případnému získání hesla takzvaně na sílu, tedy brute force.

Poradna

Obdrželi jsme elektronickou neschopenku našeho zaměstnance, na níž bylo od lékaře zaškrtnuto „pracovní úraz – NE, úraz zaviněný jinou osobou – NE, požití alkoholu nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek – ANO“. Jak máme v tomto případě postupovat? Co pro nás jako zaměstnavatele z tohoto údaje vyplývá? Máme povinnost v prvních 14 dnech nějakým způsobem krátit nemocenské dávky, které zaměstnanci proplácíme, nebo je to případně na našem rozhodnutí? Anebo dávky krátit vůbec nemůžeme? Pokud dávky krátíme, tak v jaké výši? Musíme mít toto krácení zanesené v nějakém vnitřním předpise, směrnici nebo kolektivní smlouvě? Pokud toto v žádných vnitřních předpisech nemáme, co z toho pro nás vyplývá (např. není možnost krátit nemocenskou, když to není uvedeno v žádných vnitřních předpisech)? Musíme toto nějakým způsobem řešit v součinnosti s ČSSZ? Jak postupovat v případě, pokud je od lékaře zaškrtnuto nejen „alkohol ANO“, ale i „pracovní nebo nepracovní úraz ANO“? Můžeme informaci, že byl v neschopence zaškrtnut alkohol, sdělit vedoucímu tohoto zaměstnance? Nepodléhá tento údaj GDPR?

Podle zákonné úpravy musí být náhrada mzdy/platu placená zaměstnavatelem za dobu pracovní neschopnosti zaměstnanci (v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance) **snížena o 50%**, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši. Podle zákona o nemocenském pojištění jde mimo jiné o případ, kdy si zaměstnanec přivodil pracovní neschopnost **jako bezprostřední následek své opilosti** nebo zneužití omamných nebo psychotropních látek. Jde o zákonnou úpravu, toto krácení náhrady mzdy tedy nemusíte mít upraveno ve vnitřních předpisech.

Podstatné v uvedeném případě je, že pracovní neschopnost vznikla jako **bezprostřední** následek opilosti pojištěnce (vašeho zaměstnance). V této souvislosti proto lze doporučit ještě komunikaci s lékařem k ověření této skutečnosti.

Pokud bude pracovní neschopnost trvat déle než 14 dnů, přechází povinnost placení náhrady na stát, přičemž ČSSZ má zákonnou povinnost přistoupit také k uvedenému krácení nemocenské. ČSSZ by měla mít od lékaře obdobné podklady k okolnostem vzniku pracovní neschopnosti, bez vaší přímé součinnosti, přesto můžete ČSSZ toto upozornění potvrdit.

Vedle uvedeného krácení náhrady mzdy z daného případu pro zaměstnavatele vyplývá další skutečnost, a sice že se v těchto případech na zaměstnance **nevztahuje ochranná doba**. Pokud totiž pracovní neschopnost zaměstnance vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, může být v době této pracovní neschopnosti zaměstnavatelem dána zaměstnanci výpověď, neuplatní se tedy zákaz výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Pokud uvedený případ opilosti nesouvisí s výkonem práce zaměstnance (požívání alkoholu na pracovišti nebo při výkonu práce, příp. v souvislosti s výkonem práce), uvedenou skutečnost **není možné sdělit nadřízenému zaměstnanci**.

Pro zaměstnance platí zákonný zákaz požívat alkohol na pracovišti (respektive při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním) a také povinnost podrobit se zkoušce na alkohol či jiné omamné látky na pracovišti / při výkonu práce. V této souvislosti by uvedená situace samozřejmě **podléhala kontrole ze strany nadřízeného** zaměstnance, a vedoucí by tedy musel být o této skutečnosti informován.

Pokud by v důsledku opilosti na pracovišti došlo k pracovnímu úrazu, může se zaměstnavatel podle okolností případu zcela nebo zčásti **zprostit povinnosti nahradit škodu** nebo nemajetkovou újmu, která je jinak v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání odpovědností objektivní (bez nutnosti zavinění). Neplnila by tedy (buď vůbec, nebo jen částečně) ani pojišťovna ze zákonného pojištění odpovědnosti pracovních úrazů. Ze strany pojišťovny lze však v takových případech očekávat prověřování kontrolních mechanismů dodržování BOZP na pracovištích zaměstnavatele, co do kontroly a dodržování zákazu požívání alkoholu a jiných omamných látek.





Chceme našemu zaměstnanci umožnit školení svářečů. Na základě dohody se zaměstnancem je stanovené/dohodnuto, že pokud by odešel ze současného zaměstnání na svoji vlastní žádost do jednoho roku od ukončení školení svářeče, zaplatí celé náklady za školení. Pokud by odešel na vlastní žádost od 13. do 24. měsíce od ukončení školení, zaplatí polovinu nákladů za školení. Pokud by odešel na vlastní žádost po více než 24 měsících od kurzu, nehradil by nic. Na základě této dohody bych chtěla sepsat dohodu o srážkách ze mzdy. Je sepsání dohody o srážkách ze mzdy dle § 2045 občanského zákoníku v platném znění na výše uvedené v souladu se zákonem?

V dotazu neuvádíte stávající pracovní pozici zaměstnance, aby bylo možné dovodit, zda jde v případě školení svářečů o **prohlubování kvalifikace**, nebo o **zvyšování kvalifikace** (např. se závěrečnou zkouškou a získáním osvědčení).

V případě „pouhého“ prohlubování kvalifikace je povinen náklady spojené s prohlubováním kvalifikace hradit zaměstnavatel. Pouze pokud zaměstnanec požádá o absolvování prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, než je běžný standard, může se zaměstnanec na těchto nákladech podílet.

V případě, kdy by se jednalo o prohlubování kvalifikace, kdy je zaměstnavatel povinen hradit náklady tohoto prohlubování, by nebylo možné ani sjednat povinnost zaměstnance platit tyto náklady v souvislosti s ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnance. Taková po-

vinnost může být sjednána v případě kvalifikační dohody u zvyšování kvalifikace.

Kvalifikační dohodu za účelem prohlubování kvalifikace lze uzavřít v případech, kdy náklady na prohlubování kvalifikace dosahují **alespoň částky 75 tis. Kč**. V takovém případě však nemůže zaměstnavatel zaměstnanci prohlubování kvalifikace jednostranně uložit, přičemž do částky 75 tis. Kč je možné zahrnout nejen cenu kurzu nebo školení, ale i mzdu zaměstnance, která je mu vyplácena během celého prohlubování kvalifikace, a to včetně sociálního a zdravotního pojištění ze strany zaměstnavatele a zaměstnance, případné cestovní náhrady a další. Náhradu těchto nákladů zaměstnancem je potom možné uzavřít i ve vazbě na případné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Je-li platně uzavřena taková dohoda s povinností k hrazení nákladů (části nákladů) zaměstnancem, je samozřejmě možné se zaměstnancem uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy dle § 2045 občanského zákoníku, k uspokojení práva zaměstnavatele.

Pro úplnost možno uvést, že jednou z novel občanského zákoníku s účinností od 30. 12. 2016 bylo **zrušeno omezení rozsahu srážek**, podle kterého bylo možné dluh zajistit dohodou o srážkách ze mzdy pouze ve výši, která nepřesáhne její polovinu. ●●●

*Odpovědi zpracovala
JUDr. Marilla Kokešová*

Evidence vašich zaměstnanců: na co ji (ne)smíte použít

Můžete využít data z evidence vašich zaměstnanců i pro jiné účely, než za jakými byla sesbírána? Právě touto otázkou se nedávno zabýval Soudní dvůr EU. Jak znělo rozhodnutí? A došlo k potrestání zaměstnanců z HR?

Soudní dvůr EU se ve svém rozsudku z 2. 3. 2023 ve věci C-268/21 zabýval problematikou **zpracování osobních údajů pro jiný účel**, než pro který byly původně shromážděny. Konkrétně řešil, zda lze evidenci zaměstnanců pořízenou pro účely daňové kontroly použít v rámci soudního řízení.

O co v daném případě šlo?

Švédská společnost Norra Stockholm Bygg AB (dále jen „Fastec“) postavila pro společnost Per Nycander AB (dále jen „Nycander“) kancelářskou budovu. Osoby, které pracovaly na dané stavbě, zaznamenávaly svou přítomnost do **elektronické evidence zaměstnanců**. Tuto evidenci zaměstnanců vedla pro společnost Fastec společnost Entral AB.

Firma Fastec podala žalobu proti společnosti Nycander směřující na zaplacení provedených prací. V rámci této žaloby se **domáhala zaplacení částky**, která podle ní odpovídala nedoplatku k tíži společnosti Nycander. Ta nesouhlasila s žalobním návrhem společnosti Fastec a mimo jiné tvrdila, že počet hodin reálně odpracovaných zaměstnanci společnosti je nižší než počet hodin uvedený v žalobě.

Společnost Nycander u soudu navrhovala, aby bylo firmě Entral nařízeno **předložit evidenci zaměstnanců** společnosti Fastec za období od 1. 8. 2016 do 30. 11. 2017, a to v zásadě v nezměněné podobě nebo alternativně se zakrytými národními identifikačními čísly dotčených zaměstnanců.

Na podporu tohoto návrhu společnost Nycander uvedla, že tuto evidenci zaměstnanců vede společnost Entral a že může představovat důležitý důkaz při rozhodování o žalobě společnosti Fastec, neboť údaje zaznamenané v této evidenci **umožňují doložit počet hodin** odpracovaných jejími zaměstnanci.

Společnost Fastec s tímto návrhem nesouhlasila, a především tvrdila, že je v rozporu s čl. 5 odst. 1 písm. b) GDPR. Evidence zaměstnanců podle jejího názoru obsahuje **osobní údaje shromážděné pro účely kontroly** činnosti této společnosti ze strany švédské finanční správy a zpřístupnění těchto údajů soudu není v souladu s předmětným cílem.

Soud nařídil společnosti Entral, aby předložila evidenci těch zaměstnanců společnosti Fastec, kteří v rozhodném období pracovali na stavbě, jíž se spor týkal. Odvolací soud následně toto rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Společnost Fastec podala proti rozhodnutí odvolacího soudu opravný prostředek k Nejvyššímu soudu Švédska. Ten se následně **obrátil na Soudní dvůr EU** se dvěma předběžnými otázkami.

První předběžná otázka

Podstatou první otázky bylo, zda musí být čl. 6 odst. 3 a 4 GDPR vykládán v tom smyslu, že se toto ustanovení použije v rámci občanskoprávního řízení v situaci, kdy má být jako důkaz předložena evidence zaměstnanců **obsahující osobní údaje třetích osob**, kte-

ré jsou shromažďovány především pro účely daňové kontroly.

Dle Soudního dvora EU je zřejmé, že účelem osobních údajů zaznamenaných v evidenci zaměstnanců je umožnit pracovníkům švédské finanční správy provádět porovnání při kontrolách na místě. Základním účelem je **předcházet nehlášené práci** a vytvořit lepší konkurenční podmínky. Zpracování osobních údajů je odůvodněno nutností **splnit právní povinnost** uloženou správci – vedení evidence zaměstnanců. Zpracování těchto údajů v rámci výše popsaného soudního řízení představuje **zpracování prováděné pro jiný účel**, než pro který byly údaje shromážděny (tedy pro účely daňové kontroly), a není založeno na souhlasu subjektů údajů ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR.

Za těchto podmínek musí být zpracování osobních údajů pro jiný účel, než pro který byly shromážděny, **založeno na vnitrostátním právu** (v daném případě na ustanovení kapitoly 38 švédského občanského soudního řádu), ale musí rovněž představovat nutné a **přiměřené opatření** v demokratické společnosti ve smyslu čl. 6 odst. 4 GDPR a zajišťovat jeden z cílů uvedených v čl. 23 odst. 1 GDPR.

Mezi tyto cíle patří podle čl. 23 odst. 1 písm. f) GDPR „ochrana nezávislosti soudnictví a soudních řízení“, přičemž tento cíl musí být chápán tak, že se týká ochrany výkonu spravedlnosti před vnitřními nebo vnějšími zásahy, ale také **řádného výkonu spravedlnosti**. Kromě toho podle odst. 1

písm. j) uvedeného článku GDPR je cílem, jenž může odůvodnit zpracování osobních údajů pro jiný účel, než pro který byly shromážděny, rovněž **vymáhání občanskoprávních nároků**. Není tedy vyloučeno, že se zpracování osobních údajů třetích osob v rámci občanskoprávního řízení může zakládat na těchto cílech.

Je však na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda příslušná ustanovení kapitoly 38 švédského občanského soudního řádu splňují některý z těchto dvou cílů a zda jsou nutná a přiměřená ve vztahu k uvedeným cílům – a mohly by tak spadat pod případy zpracování osobních údajů, které lze **považovat za zákonné** podle ustanovení čl. 6 odst. 3 a 4 GDPR ve spojení s čl. 23 odst. 1 písm. f) a j) GDPR.

Soudní dvůr EU tedy na první položenou otázku **odpověděl jednoznačně** – čl. 6 odst. 3 a 4 GDPR musí být vykládán v tom smyslu, že toto ustanovení se použije **v rámci občanskoprávního řízení** v situaci, kdy má být jako důkaz předložena evidence zaměstnanců obsahující osobní údaje třetích osob, které jsou shromažďovány především pro účely daňové kontroly.

Druhá předběžná otázka

Podstatou druhé otázky bylo, jestli musí být články 5 a 6 GDPR vykládány v tom smyslu, že při posuzování otázky, zda musí být v rámci občanskoprávního řízení nařízeno předložení dokumentu obsahujícího osobní údaje, je vnitrostátní soud povinen **zohlednit zájmy subjektů údajů**. V případě kladné odpovědi se soud dále tázal, zda unijní právo, a zejména GDPR, ukládá zvláštní požadavky na podmínky tohoto posouzení.

Zohlednění dotčených zájmů subjektů údajů spadá podle Soudního dvora EU do rámce **posouzení nezbytnosti a přiměřenosti opatření**, které stanoví čl. 6 odst. 3 a 4 GDPR a které je podmínkou zákonnosti zpracování osobních údajů. V této souvislosti je tedy třeba zohlednit rov-



něž čl. 5 odst. 1 GDPR a zejména **zásadu minimalizace údajů** uvedenou v písm. c) tohoto ustanovení, která vyjadřuje zásadu proporcionality.

Vnitrostátní soud tedy musí určit, zda je zpřístupnění osobních údajů **přiměřené a relevantní** za účelem zajištění cíle sledovaného ustanoveními vnitrostátního práva a zda tohoto cíle nelze dosáhnout použitím důkazních prostředků, které **méně narušují ochranu osobních údajů** velkého počtu třetích osob, jako je například výslech vybraných svědků.

Evidenci zaměstnanců lze použít jako důkaz v občanskoprávním řízení

Z uvedené zásady mimo jiné vyplývá, že pokud se pro důkazní účely jeví jako nezbytná **pouze část těchto údajů**, musí vnitrostátní soud zvážit přijetí dalších opatření v oblasti ochrany údajů, jako je například pseudonymizace jmen subjektů údajů ve smyslu čl. 4 bodu 5 GDPR, nebo jakéhokoliv jiného opatření určeného k **minimalizaci zásahu** do práva na ochranu osobních údajů v podobě předložení

takového dokumentu. Taková opatření mohou zahrnovat mimo jiné **omezení přístupu veřejnosti ke spisu** nebo příkaz určený účastníkům řízení, jimž byly poskytnuty dokumenty obsahující osobní údaje, aby tyto údaje nepoužívali k jiným účelům než k provádění důkazů v daném soudním řízení.

Soudní dvůr EU tedy na druhou otázku odpověděl tak, že články 5 a 6 GDPR musí být vykládány v tom smyslu, že při posuzování otázky, zda musí být nařízeno předložení dokumentu obsahujícího osobní údaje, je vnitrostátní soud **povinen zohlednit zájmy subjektů údajů** a vyvážit je v závislosti na okolnostech každého případu, jakož i druhu daného řízení, a náležitě při tom zohlednit požadavky vyplývající ze zásady proporcionality a zejména požadavky vyplývající ze zásady **minimalizace údajů** uvedené v čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR.

Rozsudek Soudního dvora EU z 2. 3. 2023 ve věci C-268/21 je dostupný z webových stránek soudu **zde**.

JUDr. Andrej Lobotka
specialista na oblast GDPR

PRAKTICKÝ CHECKLIST PRO PERSONALISTY

OBLAST: VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU, VZTAHU Z DPP ČI DPČ (NÁSTUP ZAMĚSTNANCŮ)

	OTÁZKA K POSOUZENÍ	ZDROJ (PRÁVNÍ ÚPRAVA)	ODPOVĚĎ (ANO/NE)	POZNÁMKY
1.	Oznamujete elektronicky do 8 dnů příslušné okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, pokud jde o zaměstnance v pracovním poměru či ve vztahu z DPČ se sjednaným příjmem ve výši nejméně 3 500 Kč (pokud nebyla s OSSZ dohodnuta jiná lhůta)?	§ 94, § 6 zákona o nemocenském pojištění		
2.	Oznamujete elektronicky příslušné okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž zaměstnanci vznikla účast na nemocenském pojištění, pokud jde o zaměstnání malého rozsahu v pracovním poměru či ve vztahu z DPČ (se sjednaným příjmem pod 3 500 Kč) či o zaměstnání na základě DPP (pokud nebyla s OSSZ dohodnuta jiná lhůta)?	§ 94, § 7, § 7a zákona o nemocenském pojištění		
3.	Oznamujete do 8 dnů příslušné zdravotní pojišťovně nástup zaměstnance do zaměstnání, z něhož plyne povinnost hradit pojistné na veřejné zdravotní pojištění?	§ 10 odst. 1 písm. a) zákona o veřejném zdravotním pojištění		
4.	Oznamujete orgánu, který vyplácí starobní důchod (zpravidla Česká správa sociálního zabezpečení), že k vám nastoupil do zaměstnání poživatel předčasného starobního důchodu, který nedosáhl důchodového věku?	§ 41 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 31 a § 37 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění		

5.	Jste jako zaměstnavatel zaregistrovaní u příslušné pojišťovny (zpravidla Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group) k pojištění pro případ odpovědnosti za újmu zaměstnanců při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání?	§ 12 odst. 1 vyhlášky, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání		
6.	Vyžadujete při nástupu do práce od zaměstnance potvrzení vystavené předchozím zaměstnavatelem o tom, zda byl zaměstnanci nařízen výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami z jeho mzdy, kterým orgánem a v čí prospěch? Tyto údaje mají být součástí potvrzení o zaměstnání.	§ 294 odst. 1 občanského soudního řádu		
7.	Oznamujete bezodkladně soudu, exekutorovi atd., že k vám do práce nastoupil zaměstnanec, proti němuž byl nařízen výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy?	§ 294 odst. 2 občanského soudního řádu		
8.	Dodržujete zákaz nelegální práce, resp. povinnost zajistit výkon činnosti naplňující znaky závislé práce pouze v řádně založeném základním pracovněprávním vztahu (pracovním poměru či vztahu z DPČ nebo DPP)?	§ 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti, § 2 a § 3 zákoníku práce		
9.	Zajišťujete, aby všichni vaši zaměstnanci měli před sjednaným dnem nástupu do práce uzavřenu pracovní smlouvu, DPP či DPČ v písemné formě a se všemi nutnými obsahovými náležitostmi?	§ 34 odst. 1 a 2, § 75 a § 76 odst. 4, § 77 odst. 1 zákoníku práce		
10.	Respektujete pravidlo, podle něhož je od uzavřené pracovní smlouvy možné odstoupit pouze do dne sjednaného jako den nástupu do práce (vzniku pracovního poměru), a poté pouze pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví, a to ještě předtím, než zaměstnanec do práce skutečně nastoupí?	§ 34 odst. 3 a 4 zákoníku práce		

11.	Vydáváte zaměstnancům v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy (jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis)?	§ 113 odst. 4 zákoníku práce		
12.	Seznamujete zaměstnance písemně do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru, vztahu z DPP či DPČ s informacemi o právech a povinnostech vyplývajících z tohoto vztahu v rozsahu a za podmínek uvedených v zákoně?	§ 37 odst. 1 až 4 zákoníku práce		
13.	Seznamujete zaměstnance při nástupu do práce s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy?	§ 37 odst. 5, § 349 odst. 1 zákoníku práce		
14.	Zajišťujete pro zaměstnance při jejich nástupu do práce řádné školení o právních a ostatních předpisech a pokynech k zajištění BOZP?	§ 103 odst. 2 zákoníku práce		
15.	Předkládáte odborové organizaci (pokud tato u vás působí) v dohodnutých lhůtách zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech?	§ 38 odst. 3 zákoníku práce		
16.	Dodržujete pravidlo, podle něhož může mít jeden zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele založených více pracovních poměrů, vztahů z DPP či DPČ jen za podmínky, že v nich vykonává práce jiného druhu?	§ 34b odst. 2 zákoníku práce		

Komentář

Checklist slouží k prověření souladu postupů zaměstnavatele se základními požadavky právní úpravy na poli vzniku pracovního poměru a vztahů z DPP či DPČ (oznamovací povinnosti vůči orgánům veřejné správy, zákaz nelegální práce, informační povinnosti atd.).