

Ředitel Divadla Josefa Kajetána Tyla, příspěvkové organizace je hodnocen podle nařízení vlády 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Plat je řediteli stanoven zřizovatelem, což je Statutární město Plzeň. Plat je stanoven podle výše uvedeného nařízení přílohou č. 1 ve třinácté platové třídě. K tomuto platu je dále stanoven příplatek za vedení podle zákoníku práce § 124 odst. 3 a dále je řediteli přiznán osobní příplatek dle zákoníku práce § 131. V příloze zasílám aktuálně platnou tabulku přílohy č. 1 nařízení vlády. Konkrétní výši platu pana ředitele Otavy Vám nemohu sdělit s ohledem na právo na ochranu soukromí zaměstnance a tedy i osobních údajů, které má v tomto případě přednost před právem na informaci. Pro vysvětlení připojuji odkaz na metodický pokyn Ministerstva vnitra, který se posouzením zabývá:

[file:///C:/Users/konigovaka/Downloads/GDPR-Modelove situace - Zverejnovani odmen zamestnancu obci.pdf](file:///C:/Users/konigovaka/Downloads/GDPR-Modelove_situace_-_Zverejnovani_odmen_zamestnancu_obci.pdf)

Příloha k Průvodci pro přípravu obcí na požadavky GDPR

Modelové situace

9. Zveřejňování odměn zaměstnanců obcí

Životní situace:

Kde leží hranice mezi právem na svobodný přístup k informacím a ochranou osobních údajů v oblasti poskytování informací o odměnách zaměstnanců?

Popis životní situace:

Často se objevují žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, které se dotazují na výši platu, případně odměn jednotlivých zaměstnanců obecních úřadů, případně skupin těchto zaměstnanců. Za jakých podmínek lze tyto informace žadateli poskytnout? Musí obec tyto informace následně i zveřejnit?

Posouzení z pohledu ochrany osobních údajů:

Informace o výši platu konkrétní fyzické osoby (nebo na základě své funkce identifikovatelné osoby), zaměstnance obcí nevyjímaje, je osobním údajem. Zároveň jsou však platy a odměny pracovníků obcí (jakožto tzv. povinných subjektů) považovány za *veřejné prostředky*, které zaměstnanci přijímají, a poskytování informací o nich tak spadá pod věcnou působnost zákona o svobodném přístupu k informacím.¹

¹ Dle tzv. *platového rozsudku* (rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 10. 2014, č. j. 8 As 55/2012-62)

² Bod 125 odůvodnění Nález Ústavního soudu ze dne 17.10. 2017, sp. zn. IV. ÚS 1378/16

Ústavní soud ve svém nedávném nálezu dovodil, že v takovém případě je vždy nutné provést test proporcionality, tedy posoudit, jestli v daném konkrétním případě má přednost ochrana soukromí zaměstnance a tedy i osobních údajů nebo právo veřejnosti na poskytnutí informace.

Poznámka: Ústavní soud formuloval základní podobu tzv. *platového testu*²

Povinná osoba může odmítnout poskytnout žadateli informace o platu a odměnách zaměstnance, pokud nejsou splněny všechny tyto podmínky:;

b) informace samotná se týká veřejného zájmu;

c) žadatel o informaci plní úkoly či poslání dozoru veřejnosti či roli tzv. „společenského hlídacího psa“;

d) informace existuje a je dostupná.

Pozor: Jiná situace nastane v případě žádosti o informaci o odměně zastupitele obce. Výše odměn uvolněných členů zastupitelstva obce je stanovena přímo zákonem o obcích a prováděcím předpisem, a v případě neuvolněných členů zastupitelstva obce usnesením zastupitelstva obce, které musí respektovat rozmezí stanovené prováděcím předpisem, a je tedy možné ji poskytnout bez nutnosti provádět platový test proporcionality.

Účel zpracování osobních údajů:

Účelem zpracování, resp. zveřejnění údajů zde bude zejména naplnění zákonné povinnosti obce vyplývající ze zákona č. 106/1999 Sb. a současně i naplňování veřejného zájmu na monitorování hospodaření s veřejnými prostředky. Zákonnost zpracování osobních údajů pro účely výkonu práva na svobodný přístup k informacím je dána na základě právního titulu dle čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR – zpracování (zveřejnění) je nezbytné pro splnění právní povinnosti uložené obci na základě zákona o svobodném přístupu k informacím (č.106/1999 Sb.).

Proces zpracování osobních údajů:

Relevantními procesy zpracování jsou zpracování osobních údajů zaměstnance/zastupitele, jehož se zveřejněná informace týká na straně jedné a vedení údajů o žádostech o poskytnutí informace dle zákona o svobodném přístupu k informacím na straně druhé. Současně mezi ně patří i zveřejnění osobních údajů v rámci naplňování práva na svobodný přístup k informacím.

Pravidla pro zpracování osobních údajů:

Pokud podmínky pro zpřístupnění informace o platu či odměně splněny nejsou, musí obec žádost o informace odmítnout. Stejně tak i nadále existuje možnost odmítnout žádost o informace z důvodu zneužití práva ze strany žadatele. V případě poskytnutí informace na žádost je povinný subjekt (obec) podle zákona o svobodném přístupu k informacím (§5 odst. 3) povinen zveřejnit do patnácti dnů tyto informace způsobem umožňujícím dálkový přístup, tj. na internetu. Při zveřejnění poskytnuté informace ovšem nesmějí být bez jeho souhlasu zveřejněny identifikační (osobní) údaje žadatele – fyzické osoby.

Kdo má ke zpracovávaným osobním údajům přístup:

K osobním údajům žadatele má v rámci obecního úřadu přístup zejména osoba povoláná v rámci plnění svých pracovních úkolů k vyřizování žádostí o svobodný přístup k informacím. Pro naplnění této žádosti přitom není nutné ani vhodné, aby osobní údaje žadatele byly zveřejňovány, identifikace žadatele však může být zpřístupněna osobám, jichž se žádost o svobodný přístup k informacím týká. Na straně druhé, pokud se týče informací, o jejichž poskytnutí je v rámci svobodného přístupu k informacím žádáno, ty bude mít velmi pravděpodobně k dispozici dotčený pracovník sám, personální oddělení, jeho přímý nadřízený a mzdová účtárna. V rámci vyřizování žádosti o svobodný přístup k informacím se s nimi také bude moci seznámit pracovník povoláný k vyřizování této žádosti. Pro zpřístupnění údajů o odměně zaměstnanců obce širšímu okruhu osob není právní důvod. Naproti tomu zveřejnění odměn zastupitelů, jakožto záležitost, která je ve veřejném zájmu, lze v průběhu vyřizování žádosti o svobodný přístup k informacím, jakož i mimo něj, poskytnout blíže neomezenému okruhu osob, neb ve zveřejnění těchto informací lze spatřovat naplňování veřejného zájmu na monitoringu hospodaření s veřejnými prostředky.

Příklady dobré praxe při řešení modelové situace:

Pokud je to možné (resp. pokud žadatel nepožádá o konkrétní informaci o výši odměny konkrétní osoby), je vhodné podávat anonymizované informace – tedy např. informace toho typu, že vedoucí odborů na obecních úřadech dostávají platy či odměny v určitém rozsahu apod. Tyto informace zveřejňovat lze vždy, neboť se nejedná o osobní údaje (za předpokladu, že informace nepovede ke konkrétní osobě).

Provedení testu proporcionality v případě žádosti o informaci o platu konkrétního zaměstnance obce

Příklady špatné praxe při řešení modelové situace:

Při zveřejnění poskytované informace způsobem umožňujícím dálkový přístup zveřejnění osoby žadatele (fyzické osoby) a jejích osobních údajů

Zveřejnění platu konkrétního zaměstnance obce bez provedení testu proporcionality

Testová otázka:

Po obdržení žádosti o sdělení výše odměny pana Nováka, vedoucího odboru obecního úřadu:

1. Obec vždy poskytne informace žadateli a odpověď zveřejní
2. Obec poskytne informace žadateli, ale informace nezveřejní
3. Obec provede test proporcionality a podle jeho výsledků poskytne a zveřejní informace
4. Obec vždy odmítne poskytnutí takových informací

Odůvodnění správnosti odpovědi: Tento postup je v souladu s poslední judikaturou Ústavního soudu, kterou je interpretována hranice práva na svobodný přístup k informacím a práva na ochranu osobních údajů.