



# GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

## Pokyny pro zástupce zaměstnanců týkající se zpracování osobních údajů na pracovišti

D4.2



Co-funded by the  
European Union

## Informace o dokumentu

Zkratka projektu	GDPIR
Grantová dohoda	č. 101048690
Číslo a název dodávky	D4.2
Úroveň šíření informací	Poskytnutí pokynů
Název organizace	FIM-CISL
Datum podání žádosti	

## Obsah

Úvod .....	4
<b>Poskytnutí potřebných dovedností a odborných znalostí zástupcům zaměstnanců ..</b>	<b>6</b>
1. Rozvíjení dovedností a znalostí .....	7
Získané poznatky .....	7
Osvědčené postupy .....	7
Doporučení.....	7
2. Obnova vnitřní struktury .....	8
Získané poznatky .....	8
Osvědčené postupy .....	9
Doporučení.....	9
<b>Podpora individuálních a kolektivních názorů na zpracování osobních údajů.....</b>	<b>11</b>
1. Informování a projednávání .....	12
Získané poznatky .....	12
Osvědčené postupy .....	12
Doporučení.....	13
2. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání.....	13
Získané poznatky .....	13
Osvědčené postupy .....	14
Doporučení.....	14
3. Vymáhání práv a (strategické) soudní spory .....	15
Získané poznatky .....	15
Osvědčené postupy .....	15
Doporučení.....	16

<b>Podpora a posilování znalostí a dovedností šířením informací a sdílením osvědčených postupů.....</b>	<b>17</b>
Získané poznatky .....	18
Osvědčené postupy .....	18
Doporučení.....	18

## Úvod

Tento dokument je závěrečným výstupem projektu **GDPIR (Managing Data Processing in the Workplace through Industrial Relations / Správa zpracování osobních údajů na pracovišti prostřednictvím průmyslových vztahů)**, který byl realizován v letech 2022-2024 v rámci programu SOCPL-INFO-WK Generálního ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

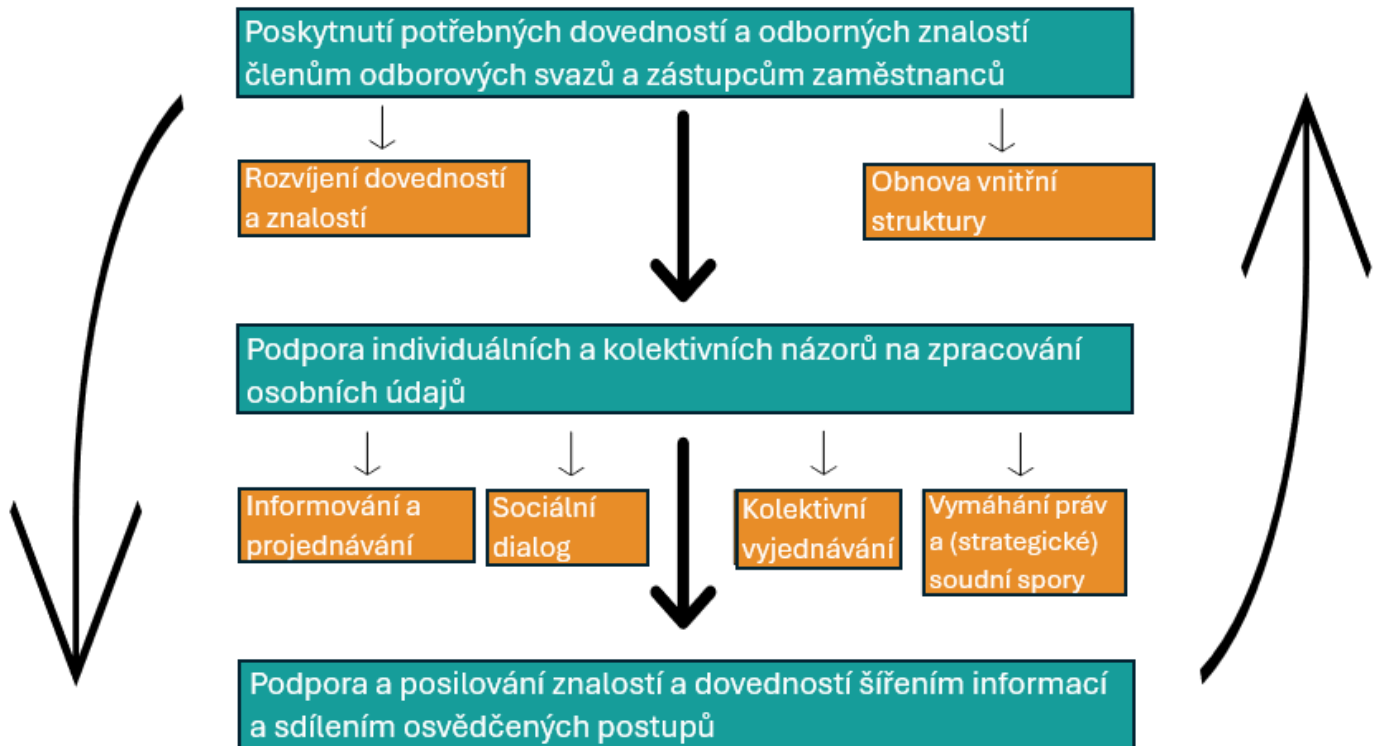
Cílem projektu je **poskytnout evropským zástupcům zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu potřebné dovednosti a odborné znalosti, aby mohli hrát aktivní roli při řešení jedné z nejzásadnějších a nejaktuálnějších výzev světa práce, tj. „datafikace“ – a jejich možných dopadů na ochranu osobních údajů a pracovní práva zaměstnanců.**

V souladu s tímto cílem provedli členové konsorcia (z výzkumné i odborové sféry) během prvního roku života projektu GDPIR společně **rozsáhlý výzkum v terénu i „od stolu“ v oblasti zpracování dat**, prostudovali dostupnou literaturu a osvědčené postupy v oblasti kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu. Výzkum „od stolu“ zahrnoval **12 členských států EU** (Itálie, Irsko, Malta, Dánsko, Lucembursko, Francie, Nizozemsko, Německo, Belgie, Česká republika, Slovensko, Maďarsko) a **jednu kandidující zemi** (Turecko), zatímco výzkum v terénu zahrnoval **9 členských států EU** (Itálie, Irsko, Malta, Lucembursko, Německo, Belgie, Česká republika, Slovensko, Maďarsko) a **jednu kandidující zemi** (Turecko).

**Poznatky získané v této fázi byly následně použity jako základ pro rozvoj vzdělávacích aktivit** určených zástupcům zaměstnanců v pěti evropských zemích (Itálie, Španělsko, Slovensko, Belgie a Turecko) **a šířeny prostřednictvím tematických prezenčních akcí a mezinárodních webových seminářů.** Školení i aktivity zaměřené na komunikaci proběhly v druhém roce života projektu GDPIR.

Podněty získané z různých fází projektu GDPIR byly následně shromážděny a zpracovány do těchto pokynů, jejichž cílem je **poskytnout zástupcům zaměstnanců přístupné a praktické pokyny pro zpracování osobních údajů na pracovišti.**

V následující tabulce naleznete grafické znázornění různých aspektů témat, kterými se pokyny zabývají, a které je třeba považovat za **různé fáze cirkulárního procesu, jehož cílem je zajistit, aby zástupci zaměstnanců hráli klíčovou roli při řešení problematiky datafikace a vykonávali své povinnosti s obranným přístupem, aby se vyhnuli hlavním rizikům, a s proaktivním přístupem, aby využili potenciálu nových technologií.**



Pro každé téma autoři pokynů identifikovali: **poznatky získané během projektu GDPIR** – například otázky, které je třeba řešit s různou úrovní naléhavosti; **osvědčené postupy v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání** získané v zemích zahrnutých do projektu; **příslušná doporučení zástupcům zaměstnanců** k řešení diskutovaných témat.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**POSKYTNUTÍ POTŘEBNÝCH  
DOVEDNOSTÍ A ODBORNÝCH ZNALOSTÍ  
ZÁSTUPCŮM ZAMĚSTNANCŮ**

# 1. Rozvíjení dovedností a znalostí

## Získané poznatky

Zkušenosti z projektu GDPIR ukazují, že znalosti zástupců zaměstnanců ve výrobním odvětví o ochraně údajů jsou poměrně malé. Zástupci zaměstnanců na všech úrovních pocítují nedostatky ve znalostech obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) a vnitrostátních právních předpisů o ochraně osobních údajů – nejčastější zkušeností týkající se správy údajů je zavádění kamerových systémů na pracovištích, zatímco nové monitorovací technologie, jako jsou nástroje využívající umělou inteligenci, jsou stále neprozkoumané.

Ve většině zemí zahrnutých do projektu proběhlo několik školicích relací na toto téma pro zástupce zaměstnanců, většinou v době, kdy byly poprvé přijaty evropské a vnitrostátní právní předpisy o ochraně osobních údajů.

## Osvědčené postupy

**TURECKO:** V návaznosti na zveřejnění zákona o ochraně osobních údajů č. 6698/2016 zahájil Svaz tureckých kovodělníků (TMS) školení pro své členy a zástupce. Tyto iniciativy zdůrazňují zásadní význam zprostředkování přístupu zaměstnanců ke komplexním znalostem práv a povinností týkajících se ochrany osobních údajů v souladu s příslušnými zákony.

**EU:** V roce 2022 uspořádala federace IndustriAll Europe seminář zaměřený na zvýšení povědomí o možném využití GDPR jako „vyjednávacího nástroje“, tj. jak lze tuto legislativu začlenit do strategie kolektivního vyjednávání. Seminář byl určen členům odborů na národní úrovni a byl organizován ve spolupráci s příslušnými výzkumnými centry na evropské úrovni. Jeho hlavním výstupem je „sada nástrojů“ shrnující hlavní ustanovení GDPR, jejich dopad na práci odborů a strategie odborů v oblasti ochrany osobních údajů jejich členů.

## Doporučení

- Zásadní je podpora činností zaměřených na zvyšování povědomí, školení a budování kapacit zástupců zaměstnanců v oblasti ochrany osobních údajů. V



rámci těchto školení by měl být kladen důraz na to, jak důležité je porozumět předpisům GDPR, aby se předcházelo jejich porušování.

- Doporučuje se naplánovat pravidelné aktualizace a školicí relace věnované zákonům na ochranu osobních údajů a příslušným pracovněprávním předpisům pro všechny zástupce zaměstnanců, aby drželi tempo s právními a technologickými změnami. Tyto relace by měly být organizovány federací odborových svazů na národní/územní úrovni – případně ve spolupráci s externími subjekty, jako jsou výzkumná střediska nebo poradenské firmy – a měly by oslovit také zástupce zaměstnanců na podnikové úrovni.
- Školení věnovaná otázkám ochrany osobních údajů by se měla zaměřit nejen na právní výsady a příslušné precedenční právo, ale také na postupy a techniky kolektivního vyjednávání, aby zástupci zaměstnanců získali širokou škálu dovedností.

## 2. Obnova vnitřní struktury

### Získané poznatky

Některé odborové svazy v Evropě prošly po vydání GDPR významnými změnami struktury – především v oblasti správy údajů svých členů. Tyto změny zahrnují, mimo jiné, jmenování a/nebo nábor odborníků na danou problematiku (např. pověřenců pro ochranu osobních údajů). Tito odborníci často organizují akce zaměřené na zvyšování povědomí o problematice ochrany osobních údajů nebo poskytují pokyny týkající se nových postupů, které je třeba dodržovat v souvislosti se správou údajů jejich členů. V kontextu každodenních činností – v rámci přímého kontaktu odborářů se zastupovanými zaměstnanci – jsou však tyto pokyny často opomíjeny. Je třeba poznamenat, že tyto pokyny se většinou zaměřují na správu údajů členů, a nikoli na to, jak vypracovat strategie zaměřené na zpracování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavateli.

## Osvědčené postupy

**ŠPANĚLSKO:** UGT-FICA jmenovala do svých řad „koordinátora digitalizace“, tj. člena, který absolvoval školení věnované umělé inteligenci a ochraně osobních údajů a má zkušenosti s vyjednáváním kolektivních smluv v oblasti informačních a komunikačních technologií. Tento koordinátor má znalosti o používání a fungování nových technologií v různých odvětvích a podnicích, kde odborový svaz působí, a to i z hlediska dopadu na osobní údaje zaměstnanců, a poskytuje zástupcům zaměstnanců pokyny a doporučení týkající se těchto témat, mimo jiné prostřednictvím specifických školení.

**TURECKO:** Od roku 2016 (tj. od vydání vnitrostátního zákona o ochraně osobních údajů) se TMS může spolehnout na „radu pro ochranu osobních údajů“ Svazu, která řeší otázky související s ochranou osobních údajů. Rada poskytuje poradenství a dohled v oblasti souladu vnitřní organizace TMS se zákony o ochraně osobních údajů a slouží jako zdroj informací pro řešení případných problémů nebo dotazů. Rada se může obracet na poradenské firmy a úzce spolupracuje s právním oddělením TMS, zejména při řešení sporů týkajících se ochrany osobních údajů, přičemž je neustále informována o aktuálním vývoji a soudních rozhodnutích týkajících se ochrany osobních údajů. Je třeba poznamenat, že analýze precedentních případů pro řešení problémů se v rámci rady věnuje tým odborníků.

## Doporučení

- Měly by být vytvořeny interní pokyny, jejichž cílem je popsat správné zacházení s osobními údaji jejich členů a zajistit jejich dodržování, aby se předešlo postihům ze strany zaměstnavatelů. Tyto pokyny by měly být šířeny mezi členy odborových svazů. Měly by vycházet z praktických zkušeností a být pravidelně aktualizovány, aby byly v souladu s normami, které se neustále vyvíjejí.
- Ochrana osobních údajů by měla být začleněna do širších zásad dodržování předpisů odborových svazů a tyto zásady musí být plně pochopeny na všech úrovních organizace.
- Odborové svazy by měly mít k dispozici odborníky na dodržování právních předpisů v oblasti ochrany osobních údajů, kteří by jim poskytovali rady a/nebo pokyny při řešení složitých otázek v této oblasti. Pokud je to možné, měli by tito

odborníci působit na celostátní, územní a meziodvětvové úrovni a pomáhat zástupcům zaměstnanců v různých odvětvích.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**PODPORA INDIVIDUÁLNÍCH A  
KOLEKTIVNÍCH NÁZORŮ NA  
ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ**

# 1. Informování a projednávání

## Získané poznatky

Poskytování transparentních informací o zpracování osobních údajů na pracovišti zaměstnancům a jejich zástupcům má zásadní význam pro zajištění plné znalosti možného dopadu na zaměstnance, které zastupují. Tuto skutečnost uznává několik vnitrostátních právních předpisů, které tak zaměstnancům a/nebo jejich zástupcům přiznávají práva na informace týkající se zpracování osobních údajů zaměstnanců. Ukázalo se však, že pouhá práva na informace nejsou účinná pro zajištění řádného zastoupení a ochrany zájmů zaměstnanců, pokud zástupci zaměstnanců nemají potřebné dovednosti a znalosti, aby plně porozuměli důsledkům navrhovaných postupů, a to zejména proto, že informace poskytované podniky nebo dodavateli technologií se často vyznačují vysokou mírou odbornosti, a nemusím tak být příliš jasné.

Právo na projednávání otázek ochrany osobních údajů – tj. právo zástupců zaměstnanců vyjádřit své závazné stanovisko k dané otázce – není ve vnitrostátních právních předpisech rozšířeno, což odráží přístup GDPR.

## Osvědčené postupy

**ITÁLIE:** Legislativní nařízení č. 104/2022 ukládá zaměstnavatelům 1) informovat zaměstnance a jejich zástupce o používání plně automatizovaných rozhodovacích nebo monitorovacích systémů ovlivňujících pracovní vztahy, a to před jejich zavedením, spolu s informacemi o jejich fungování, účelu a úrovni zabezpečení, 2) informovat zaměstnance a jejich zástupce o jakýchkoli změnách v používání těchto systémů, a to nejméně 24 hodin před tím, než k této změně dojde, a 3) umožnit zaměstnancům a jejich zástupcům na jejich žádost přístup k údajům o

**ŠPANĚLSKO:** Zákon č. 12/2021 z 28. září (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) předpokládá povinnost transparentnosti podniků vůči zástupcům zaměstnanců, pokud jde o používání algoritmů a umělé inteligence, které by mohly mít vliv na pracovní podmínky zaměstnanců. Pokud by se oblast působnosti tohoto ustanovení rozšířila, mohlo by to odborovým organizacím ve zpracovatelském průmyslu

**NĚMECKO:** Podle § 26 nového federálního zákona o ochraně údajů (2021) zůstávají při zpracování údajů zaměstnanců nedotčena účastnická práva orgánů zastupujících zaměstnance (*Betriebsräte*). Podle zákona o radách zaměstnanců (§ 80) se navíc může rada obrátit na odborníky, pokud to vyžaduje řádné plnění jejich povinností: toto ustanovení lze uplatnit ve sporech týkajících se zpracování osobních údajů zaměstnanců.

## Doporučení

- Bylo by žádoucí, aby odborové svazy měly hlas v národních agenturách pro ochranu údajů, které jsou často pověřeny vypracováváním pokynů týkajících se aspektů ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Při řešení těchto otázek může být hlas odborových svazů užitečný.
- Informace o fungování systémů, které mají dopad na práva zaměstnanců na ochranu osobních údajů, by měly být odborovým svazům poskytovány jasným a jednoduchým způsobem: pokud jsou tyto informace příliš odborné, měli by mít zástupci zaměstnanců možnost konzultovat danou záležitost s odborníkem.
- Doporučuje se formalizovat úlohu zástupců zaměstnanců při jednáních o zpracování údajů, aby byl zajištěn vyvážený a praktický přístup ke správě osobních údajů.
- Informace získané zástupci zaměstnanců by měly představovat základ pro sociální dialog zaměřený na dosahování cílů odborových svazů – nejen pokud jde o ochranu osobních údajů zaměstnanců, ale také při vytváření proaktivních strategií v této oblasti.

## 2. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání

### Získané poznatky

Témata ochrany osobních údajů nejsou v rámci kolektivního vyjednávání často diskutována, mimo jiné proto, že ochrana práv zaměstnanců na ochranu osobních údajů není v programu většiny evropských odborových organizací na prvním místě. Nejčastější ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách se týkají omezení používání osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem – zejména pro disciplinární účely.

Z výzkumu provedeného v rámci projektu však vyplývá, že zahrnutí ustanovení o ochraně osobních údajů do kolektivních smluv výrazně prospělo právům zaměstnanců na ochranu soukromí.

## Osvědčené postupy

**ITÁLIE:** Podle statutu italských zaměstnanců (zákon č. 300/1970) je zavedení technologií umožňujících nepřímé sledování činnosti zaměstnanců na pracovišti – povolené pouze pro organizační, výrobní nebo bezpečnostní účely – podmíněno uzavřením kolektivní smlouvy na úrovni podniku mezi jednotlivými zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců. Bez této dohody mohou zaměstnavatelé používat tento typ technologií pouze na základě povolení inspektorátu práce.

**ČESKÁ REPUBLIKA:** Český zákoník práce přiznává odborovým svazům právo podílet se na kolektivních smlouvách, které se týkají například pracovní doby, odměňování a pracovních podmínek, a může tedy obsahovat ustanovení o ochraně osobních údajů a nových technologiích.

## Doporučení

- Měla by být uznána úloha kolektivního vyjednávání při zajišťování ochrany osobních údajů zaměstnanců. Témata související s GDPR je třeba zahrnout do jednání, která se často týkají především témat, jako jsou mzdy a pracovní podmínky.
- Z hlediska obsahu by kolektivní smlouvy měly stanovit, které typy sledování zaměstnanců nejsou povoleny (skrytý nebo nepřiměřený dohled) a které druhy údajů zaměstnavatelé nemohou shromažďovat a/nebo spravovat (např. biometrické údaje).
- Začlenění ustanovení týkajících se ochrany osobních údajů do kolektivních smluv pro příslušná odvětví s cílem posílit zapojení odborových svazů do rozhodování o souvisejících tématech: práva a povinnosti v oblasti ochrany osobních údajů by měly být přizpůsobeny potřebám konkrétního odvětví. Kolektivní smlouvy pro jednotlivá odvětví navíc mohou v této oblasti hrát koordinační roli a představovat rovné podmínky pro zaměstnance i podniky.

- Využívání vnitřních pracovních předpisů ve spojení s kolektivními smlouvami k prosazování souladu s GDPR.
- Podpora iniciativy sociálního dialogu týkající se ochrany osobních údajů za účelem zvýšení povědomí o tomto tématu i mezi manažery lidských zdrojů v podnicích.
- Podniky a zástupci zaměstnanců by mohli prozkoumat možnost využití osobních údajů zaměstnanců ke společným cílům (např. shromažďování údajů o pracovních úrazech a nehodách k vytváření struktury cílených školení věnovaných otázkám BOZP) a upravit je prostřednictvím kolektivního vyjednávání.
- Kolektivní vyjednávání by mohlo poskytnout zástupcům zaměstnanců práva na informování a projednávání otázek o zpracování osobních údajů v zemích, kde tato práva v současné době neposkytují právní předpisy o ochraně osobních údajů a/nebo pracovní předpisy.

### 3. Vymáhání práv a (strategické) soudní spory

#### Získané poznatky

Případy strategických soudních sporů v několika evropských zemích, které byly zahrnuty do projektu GDPIR a v nichž zástupci zaměstnanců s úspěchem napadli u soudu nezákonné praktiky sledování, poukazují na potenciál právních kroků k prosazování zákonů o ochraně osobních údajů na pracovišti s odkazem na porušování individuálních a kolektivních práv zaměstnanců (právo na informace, projednávání nebo povinné vyjednávání). V jiných zemích se zástupci zaměstnanců rovněž úspěšně obrátili na vnitrostátní úřady pro ochranu údajů, aby oznámili porušení právních předpisů v oblasti ochrany osobních údajů a v některých případech i pracovních předpisů.

Je však třeba poznamenat, že soudní spory, kromě jiných postupů, by měly být pečlivě naplánovány, aby se dosáhlo požadovaných výsledků a zabránilo se nežádoucím důsledkům: k tomu jsou zapotřebí schopnosti v právní, organizační a politické sféře.

#### Osvědčené postupy

**DÁNSKO:** Porušení kolektivních smluv o sledování a dohledu nad zaměstnanci nebo případné zneužití výsadních práv vedoucích pracovníků v této oblasti může být předmětem žalob odborů k pracovnímu soudu, který je může posoudit jako pracovní spory.



**ITÁLIE:** Odborovým svazům se podařilo dosáhnout toho, že italské soudy uznaly, že odmítnutí zaměstnavatele poskytnout informace o automatizovaném rozhodování nebo systémech sledování členům územních odborových svazů je třeba považovat za jednání proti odborovým organizacím (Soud v Turíně, rozsudek č. 231/2024). Kromě toho mají odborové organizace také možnost nahlásit případné porušení právních předpisů o ochraně osobních údajů italskému úřadu pro ochranu

**LUCEMBURSKO:** Zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci, kterých se to týká, mohou požádat Národní komisi pro ochranu osobních údajů o předběžné stanovisko k souladu plánovaného zpracování pro účely sledování zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním.

## Doporučení

- Zástupci zaměstnanců by měli závažná porušení GDPR a vnitrostátních právních předpisů o ochraně osobních údajů hlásit přímo vnitrostátním orgánům pro ochranu osobních údajů, aby využili všech možných nástrojů k ochraně práv zaměstnanců, které zastupují.
- Odborové svazy by měly navázat partnerství s externími odborníky na právní otázky, aby se připravily na případné soudní spory týkající se ochrany osobních údajů.
- Odborové svazy působící v různých podnicích/oblastech/odvětvích by měly stanovit společné cíle a koordinovat své strategie vedení sporů, aby nedocházelo k izolovaným akcím s omezenými důsledky.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**PODPORA A POSILOVÁNÍ ZNALOSTÍ A  
DOVEDNOSTÍ ŠÍŘENÍM INFORMACÍ A  
SDÍLENÍM OSVĚDČENÝCH POSTUPŮ**

## Získané poznatky

Nedostatečné sdílení osvědčených postupů, pokud jde o výsledky kolektivního vyjednávání/sociálního dialogu týkajícího se zpracování osobních údajů, ale i dalších iniciativ (např. zvyšování povědomí, strategické soudní spory), může mít za následek existenci různých úrovní ochrany v rámci jednoho odvětví. Šíření informací o zpracování osobních údajů jak ve vnitrostátním kontextu, tak v nadnárodním měřítku, může naopak podpořit postupné zavádění odborných znalostí v této oblasti u všech zúčastněných subjektů na úrovni státu, odvětví, území a podniku.

## Osvědčené postupy

**EU:** V letech 2023 a 2024 byly zpřístupněny dvě databáze kolektivních smluv, které obsahují ustanovení týkající se přechodu na digitální zpracování údajů, zejména pokud jde o umělou inteligenci a algoritmické řízení. Obě databáze poskytují snadno dostupné anglické verze kolektivních smluv platných v různých členských státech.

## Doporučení

- Odborové svazy pro jednotlivá odvětví by měly vytvořit databáze (s otevřeným nebo omezeným přístupem) věnované nejnovějším kolektivním smlouvám týkajícím se zpracování osobních údajů, které by mohly zahrnovat také zákony, ustanovení vnitrostátních orgánů pro ochranu údajů a informace týkající se práv. Zdroje zařazené do databáze mohou mít národní nebo mezinárodní rozsah.
- Odborové svazy působící na úrovni odvětví a/nebo území mohou také navrhnout jednání věnovaná přístupu k otázkám zpracování osobních údajů na pracovišti, což může vést k vytvoření pokynů.