

Výše uvedená pravidla musí být po 25. květnu 2018 dodržena i u souhlasů případně získaných před účinností GDPR. Pokud tedy někdo (správce osobních údajů) disponuje databází souhlasů, musí každý tento souhlas prověřit a případně jej z databáze vyřadit (nahradit novým).



Zvláštní pozornost je třeba věnovat souhlasům získaným případně od zaměstnanců a od nezletilých (dětí).

Ochrana osobních údajů zaměstnanců je kromě zákona o ochraně osobních údajů, resp. GDPR upravena i v § 316 ZP¹³, který bude platit i po vstupu GDPR v účinnost. Předmětné ustanovení zákoníku práce je kogentní, což znamená, že se od něj nelze odchýlit (jednat v rozporu s ním), a to ani tehdy, pokud by zaměstnanec k takovému jednání udělil souhlas (souhlas by byl neplat-

**Souhlas
od zaměstnanců**

¹³ 1. Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.
2. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.
3. Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.
4. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o
a) těhotenství,
b) rodinných a majetkových poměrech,
c) sexuální orientaci,
d) původu,
e) členství v odborové organizaci,
f) členství v politických stranách nebo hnutích,
g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
h) trestněprávní bezúhonnosti;
to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.