



Číslo jednací  
UTB/22/22240

Spisová značka

Počet stran  
1

Počet příloh

Vyřizuje

Telefon

E-mail  
kvestor@utb.cz

Datum  
18.9.2022

**Rozhodnutí kvestora Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně o poskytnutí informace podle ust. § 14 odst. 5 písm. d) zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím (dále jen „zákon“)**

**Prodloužení lhůty pro poskytnutí informace podle § 14 odst. 7 písm. b) zákona**

**Rozhodnutí kvestora Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně o odmítnutí žádosti podle ust. § 15 odst. 1 zákona**

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“ nebo „povinný subjekt“) v souvislosti s žádostí žadatele, 

 předsedou (dále jen „žadatel“), o informace podle zákona

**rozhodla**

**o poskytnutí požadovaných informací** v souladu s ust. § 14 odst. 5 písm. d) zákona. Vzhledem k tomu, že se jedná o časově náročné a technicky složité vyhledávání informací, budou informace žadateli poskytnuty v prodloužené lhůtě v souladu s § 14 odst. 7 zákona.

Současně UTB

**rozhodla**

**o odmítnutí části žádosti** podle § ust. 15 odst. 1 zákona, tzn. neposkytnout informace o osobním příplatku a odměně vedoucího ústavu/centra/ateliéru podle jednotlivých pracovišť a neposkytnout informace o výši průměrného osobního příplatku akademických a vědeckých pracovníků Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na jednotlivých součástech v jednotlivých úrovních plnění ROPK.

**Odůvodnění:**

Dne 7. 10. 2022 byla UTB jako povinnému subjektu dle zákona doručena žádost o poskytnutí informací v souladu se zákonem, ve které žadatel požaduje sdělení následujících informací:

- 1) Informace o výši vyplacených finančních prostředků zaměstnancům UTB na osobní příplatky a odměny za období od 1. 7. 2021 do 31. 12. 2021 a za období od 1. 1. 2022 do 30. 6. 2022 v rozdělení dle jednotlivých fakult a pracovišť dále strukturované takto:
  - a) Celková suma vyplacených osobních příplatků,
  - b) Průměrný osobní příplatek na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %,
  - c) Průměrný osobní příplatek ředitele ústavu/centra/vedoucího ateliéru,
  - d) Minimální osobní příplatek,
  - e) Maximální osobní příplatek,
  - f) Medián osobního příplatku na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %,
  - g) Celková suma vyplacených odměn,
  - h) Průměrná odměna na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %,
  - i) Průměrná odměna ředitele ústavu/centra/vedoucího ateliéru,
  - j) Minimální odměna
  - k) Maximální odměna,
  - l) Medián odměny na jednoho zaměstnance s úvazkem 100 %
  
- 2) Informace o výši průměrného osobního příplatku akademických a vědeckých pracovníků Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na jednotlivých součástech v jednotlivých úrovních plnění ROPK.

UTB jakožto povinný subjekt posoudila výše specifikovanou žádost, shledala, že žádost obsahuje zákonem požadované náležitosti a s ohledem na tuto skutečnost se rozhodla tak jak je uvedeno níže.

Jménem povinného subjektu učinil rozhodnutí kvestor UTB, který je k poskytnutí informací podle zákona oprávněn podle ust. čl. 3 odst. 1 písm. b) Rozhodnutí rektora UTB č. RR/7/2017.

### 1) Poskytnutí informací

Dne 17. 10. 2022 byla žadateli v rámci neformální komunikace zaslána informace týkající se osobních příplatků a odměn za období od 1. 1. 2022 do 30. 6. 2022 (na základě žádosti žadatele) v rozdělení dle jednotlivých fakult a byly mu takto poskytnuty informace popsané v bodu 1 a), b), d), e), g), h), j), k).

### 2) Prodloužení lhůty k poskytnutí informací

Podle ust. § 14 odst. 7 písm. b) zákona může povinný subjekt lhůtu pro poskytnutí informace podle odstavce 5 písm. d) prodloužit ze závažných důvodů nejvýše o deset dní, přičemž závažným důvodem podle písm. b) je vyhledání a sběr objemného množství oddělených a odlišných informací požadovaných v jedné žádosti.

Vzhledem k tomu, že požadované informace jsou informacemi, kterými disponují pouze zaměstnanci zaměstnaní ve mzdové účtárně, přičemž tito zaměstnanci mají rovněž další pracovní povinnosti, které nesnesou odkladu pro řádné a včasné plnění povinností zaměstnavatele vůči zaměstnancům, je nutné poskytnout těmto zaměstnancům vyšší míru času, aby mohly požadované informace dohledat a připravit. Nadto jde v případě požadovaných informací o informace, které není možné ze systémů povinného subjektu automaticky exportovat a je nutné požadované informace individuálně zjišťovat a dopočítávat. I z tohoto důvodu je nutné poskytnout příslušným zaměstnancům dostatek času pro vyhledání a sběr požadovaných informací. V prodloužené lhůtě tak budou žadateli poskytnuty informace v rozdělení dle jednotlivých fakult za období 1. 7. 2021 až 31. 12. 2021 a to informace uvedené v bodě 1 písm. a), b), d), e), f), g), h), j), k), l).

### 3) Odmítnutí žádosti (§ 8a zákona)

Podle čl. 4 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016, obecné nařízení o ochraně osobních údajů (dále jen „GDPR“) je osobním údajem jakákoliv informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě (dále jen „subjekt údajů“). Identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společné identity této fyzické osoby.

Nepřímou identifikací se rozumí jakákoliv kombinace osobních údajů, která umožní jednoznačně od sebe odlišit konkrétní fyzické osoby: datum narození, rodné číslo, číslo bankovního účtu, vzhled osoby, její výška, váha, barva vlasů a očí, údaje o majetku, rodinný stav, vzdělání, zaměstnání aj., vztahují-li se k určené či určitelné osobě.

V kontextu výše uvedeného pak lze uzavřít, že osobním údajem ve smyslu citovaného článku GDPR pak osobním údajem může být i mzda, resp. osobní příspěvek a odměna zaměstnance, přičemž k identifikaci zaměstnance pak nemusí být uváděno ani jeho jméno, postačí pouze jen označení jeho pracovní pozice.

Zpracováním osobních údajů se podle čl. 4 GDPR rozumí jakákoliv operace nebo soubor operací, která je prováděna s osobními údaji nebo soubory osobních údajů. Zpracováním je pak zejména shromažďování, zaznamenání, uspořádání, uložení, použití, šíření údajů, apod. Jde tedy o jakoukoli manipulaci s údaji, tedy také správa údajů, nakládání s údaji, apod.

Také poskytování osobních údajů je jedním ze způsobů zpracování osobních údajů. Povinný subjekt, který uvažuje o poskytnutí osobních údajů na základě žádosti, je povinen dodržovat veškeré povinnosti stanovené správcům osobních údajů. Musí tedy především dodržovat základní zásady zpracování osobních údajů stanovené v čl. 5 GDPR a musí být schopen dodržování těchto zásad doložit. Poskytnout osobní údaje na základě zákona lze jen na základě jednoho z právních titulů stanovených v čl. 6 GDPR.

Před tím, než povinný subjekt poskytne osobní údaje, je povinen provést test proporcionality. Tato povinnost vyplývá jednak z čl. 85 GDPR, tak i ze zákona samotného. V případě žádosti žadatele totiž dochází ke střetu práva na informace podle zákona a dalšího ústavně zaručeného práva na ochranu soukromí a osobních údajů. A právě testem proporcionality může dojít k rozhodnutí, které ze dvou dotčených práv dostane v tomto případě přednost.

Významným aspektem pro určení přednosti toho kterého práva je pak posouzení právního důvodu zpracování osobních údajů, v tomto případě pak posouzení právního důvodu pro poskytnutí osobních údajů (odměny/osobního příspěvku).

Podle čl. 6 odst. 1 GDPR je zpracování zákonné pouze pokud:

- a) Subjekt údajů udělil souhlas se zpracováním svých osobních údajů pro jeden či více konkrétních účelů;
- b) Zpracování je nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů;
- c) Zpracování je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje;
- d) Zpracování je nezbytné pro ochranu životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby;
- e) Zpracování je nezbytné pro splnění úkolů prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je pověřen správce;
- f) Zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany, kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadujících ochranu osobních údajů, zejména pokud je subjektem údajů dítě.

Základní zákonnou zásadou zpracování osobních údajů bez souhlasu subjektu údajů je tedy okolnost, zda lze daný údaj podřadit pod některou ze zákonných výjimek. Pokud tomu tak není, bude třeba upřednostnit ochranu osobních údajů před právem na informace (viz nálezy ÚS sp. zn. I. ÚS 517/10). Při zpracování osobních údajů je navíc třeba dbát na to, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech mimo jiné i na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů.

Povinný subjekt proto konstatuje, že požadované osobní údaje uvedené v bodě 1 písm. c) a i) v rozdělení na pracoviště, považuje ve smyslu výše uvedeného za osobní údaj ve smyslu čl. 4 odst. 1 GDPR. V této souvislosti se dále povinný subjekt zabýval také kolizí práva na informace a práva na ochranu soukromí a osobních údajů.

Povinný subjekt rovněž konstatuje, že případné poskytnutí osobních údajů je zpracováním osobních údajů a k tomuto úkonu musí mít povinný subjekt zákonný podklad, který je vymezen čl. 6 odst. 1 GDPR. Povinný subjekt proto hledal některý ze zákonných důvodů, přičemž zejména s odkazem na ust. § 287 odst. 1 zákoníku práce, posuzoval svou povinnost jako zaměstnavatele informoval odborovou organizaci o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak. Stejně tak se povinný subjekt zabýval zněním kolektivní smlouvy, kterou se žadatelem uzavřel, zvláště pak s důrazem na čl. 8 odst. 8.2. Ani v jednom případě však povinný subjekt neshledal, že by zákoník práce či kolektivní smlouva byly právním důvodem pro zpracování osobních údajů (odměna/osobní příplatek) ve smyslu jejich poskytnutí žadateli.

V kontextu výše uvedeného dále povinný subjekt konstatuje, že pozice vedoucího ústavu, centra či ateliéru není ani veřejnou funkcí, u kterých by tak převažoval veřejný zájem na poskytnutí informace o jejich mzdových podmínkách jmenovitě. Informace o mzdových poměrech zaměstnanců jako osobní údaje spadají pod ochranu článku 10 Listiny základních práv a svobod čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, zaručující právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého života, a právo na informační sebeurčení, umožňujícího jednotlivci spoléhat na své právo na soukromí z hlediska dat, která jsou shromažďována, zpracovávána a šířena (viz IV. ÚS 1378/16).

Pokud tedy jde o mzdové poměry vedoucích ústavů, center, ateliéru, povinný subjekt shledal, že silnějším právem, které v tomto případě musí dostat přednost, je právo na ochranu soukromí a osobních údajů subjektů údajů před právem na informace.

Z výše uvedených důvodů proto povinný subjekt rozhodl o odmítnutí žádosti o poskytnutí informací o osobních příplatcích a odměnách vedoucího ústavu/centra/ateliéru v rozdělení dle jednotlivých pracovišť.

#### **4) Odmítnutí žádosti (§ 2 odst. 4 zákona)**

Podle § 2 odst. 4 zákona se povinnost poskytovat informace netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací. Žadatel pod bodem 2) požaduje informace o výši průměrného osobního příplatku akademických a vědeckých pracovníků UTB na jednotlivých součástech v jednotlivých úrovních plnění ROPK.

Povinný subjekt konstatuje, že takovými informacemi nedisponuje ani ve fyzické podobě ani v podobě elektronické v rámci svých evidenčních systémů. Tyto informace by musel samostatně vytvářet, případně nastavovat a propojovat již existující a fungující systémy. Jednalo by se proto ze strany povinného subjektu o vytváření zcela nových údajů a informací.

Vzhledem k výše uvedenému prolo povinný subjekt rozhodl o odmítnutí žádosti o poskytnutí informací požadovaných pod bodem 2).

#### **Poučení:**

Proti rozhodnutí povinného subjektu o odmítnutí žádosti lze ve smyslu § 16 odst. 1 zákona podat odvolání. Odvolání se podává Úřadu na ochranu osobních údajů prostřednictvím povinného subjektu a to ve lhůtě 15 dnů ode dne oznámení rozhodnutí ve smyslu § 83 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

