

mitku podle čl. 21 odst. 2 GDPR¹³. I nadále však zůstane omezeno marketingové využití e-mailové adresy a telefonního čísla, na které se vztahuje zákon č. 480/2004 Sb., a to s výjimkou uvedenou níže.

Souhlasu subjektu údajů ke zpracování osobních údajů není třeba v případech uvedených v čl. 6 odst. 1 písm. b) až f) GDPR, tedy pokud je zpracování nezbytné pro:

1. **splnění smlouvy**, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů – *jedná se o nezbytné údaje zákazníků a obchodních partnerů, které poskytují v souvislosti s realizací konkrétní smlouvy (je nerozhodné, zda je smlouva uzavírána v písemné podobě, nebo ústně);*
2. **splnění právní povinnosti**, která se vztahuje na správce osobních údajů – *tento bod postihuje např. údaje, které musí být povinně uváděny na účetních a daňových dokladech (fakturách), údaje zaměstnanců nezbytně nutné pro provádění zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení nebo údaje o hostech ubytovacích zařízení podle zákona o pobytu cizinců;*
3. **ochranu životně důležitých zájmů** subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby – *myšleny jsou skutečně jen případy, kdy je dotčená osoba ohrožena na životě, např. pokud je oběť dopravní nehody v bezvědomí dopravena do nemocnice, mohou být provedeny úkony potřebné pro její záchranu;*
4. **splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci**, kterým je pověřen správce;
5. **účely oprávněných zájmů** příslušného správce či třetí strany, kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů, zejména pokud je subjektem údajů dítě – *do této kategorie spadá např. provozování ka-*

Kdy není potřeba souhlas

¹³ 2. Pokud se osobní údaje zpracovávají pro účely přímého marketingu, má subjekt údajů právo vznést kdykoli námitku proti zpracování osobních údajů, které se ho týkají, pro tento marketing, což zahrnuje i profilování, pokud se týká tohoto přímého marketingu.

merových systémů za účelem ochrany majetku (pozor, aby monitoring byl v souladu s právními předpisy, je třeba splnit celou řadu podmínek) nebo kontrola zaměstnanců v mezích § 316 ZP¹⁴, nově sem spadá i využití osobních údajů pro přímý marketing, s výjimkou využití e-mailové adresy a telefonního čísla.

Za podmínek uvedených v § 7 odst. 3 zákona č. 480/2004 Sb. lze **bez souhlasu subjektu údajů využít jeho e-mailovou adresu k zaslání obchodního sdělení, pokud správce získá od svého zákazníka jeho e-mailovou adresu v souvislosti s prodejem výrobku nebo služby** podle požadavků ochrany osobních údajů upravených v zákoně, a **šířená obchodní sdělení se týkají jen vlastních obdobných výrobků nebo služeb** správce za předpokladu, že zákazník má jasnou a zřetelnou možnost jednoduchým

Využití e-mailové adresy bez souhlasu subjektu údajů

¹⁴ 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.