



Dle rozdělovníku

Váš dopis zn./ze dne:

Č. j.:  
MHMP 4921/2025Sp. zn.:  
S-MHMP 2040294/2024

Vyřizuje/tel.:

Mgr. Simona Greinerová

236 002 496

Počet listů/příloh: -/0

Datum:

08.01.2025

## Rozhodnutí

Hlavní město Praha – Magistrát hl. m. Prahy jako povinný subjekt (dále jen „povinný subjekt“) podle ust. § 2 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „InfZ“), rozhodl takto:

Žádost žadatele [REDAKCE], ze dne 12. 12. 2024 (dále jen „žádost“), se v rozsahu, ve kterém žadatel požaduje: „*informace o pracovním vztahu, o nájemní smlouvě a přidělených odměnách bývalé asistence ředitele Magistrátu hl. m. Prahy*“, **odmítá**, a to podle § 15 odst. 1 InfZ. ve spojení s § 8c InfZ a § 8a InfZ. a dále ve spojení s čl. 6 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále jen „nařízení GDPR“), a dále v souladu s § 67 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

### Odůvodnění:

#### I.

Povinný subjekt obdržel dne 12. 12. 2024 žadatelovu žádost o informace, ve znění:

*„Dle zákona č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím Vás tímto žádám o informaci ohledně pracovní-právního vztahu a přidělených odměnách či benefitech zaměstnankyně hlavní města, bývalé asistentce ředitele pražského magistrátu Martina Kubelky.*

*Konkrétně žádám o informace o „zaměstnanci č. 5“, jak byl pracovník veden v odboru ředitele magistrátu v roce 2023 pracující v „oddělení organizační a sekretariátu ředitele Magistrátu“, potažmo v oddělení zahraničních vztahů.*

*1) Od kdy do kdy byl, případně stále je, dotýčný zaměstnanec v pracovním poměru s hlavním městem? Na jakých pozicích pracoval?*

*2) Jak dlouho, od kdy do kdy, pracoval tento zaměstnanec v odboru ředitele magistrátu?*

- 3) Jaké byly za celou dobu trvání smluvního vztahu tomuto konkrétnímu zaměstnanci poskytnuty finanční odměny – seznam po letech a měsících?
- 4) Byly poskytnuty zaměstnanci nějaké jiné zaměstnanecké výhody/benefity?
- 5) Od kdy do kdy zaměstnanec užívá poskytnutý městský byt? Děje se tak stále?“

Dne 12. 12. 2024 oznámil povinný subjekt pod č. j. MHMP 2054845/2024 žadateli prodloužení lhůty pro poskytnutí informace podle § 14 odst. 6 písm. a) InfZ o 10 dní, z důvodu vyhledání a sběru informací v jiných úřadovnách Magistrátu hl. m. Prahy, které jsou odlišné od úřadovny odboru vyřizujícího žádost.

Povinný subjekt dne 18. 12. 2024 pod č. j. MHMP 2046791/2024 zaslal žadateli výzvu k doplnění žádosti o informace, k prokázání veřejného zájmu a doložení splnění podmínek platového testu. Žadateli byla výzva doručena do datové schránky dne 20. 12. 2024, avšak žadatel na výše uvedenou výzvu nereagoval.

Povinný subjekt vyzval dne 20. 12. 2024 pod č. j. MHMP 2046793/2024 dotčenou osobu, tj. dotčenou zaměstnankyni, aby se k žádosti vyjádřila, zda souhlasí nebo souhlasí s poskytnutím požadovaných informací. Dotčená osoba zaslala povinnému subjektu dne 20. 12. 2024 své vyjádření s tím, že s poskytnutím požadovaných informací nesouhlasí. Uvádí, že není veřejným funkcionářem podle zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů a domnívá se, že v daném případě převažuje právo na soukromí osoby nad právem na informace.

Dne 6. 1. 2025 byly žadateli pod č. j. MHMP 4932/2025 poskytnuty informace k bodu 4) žádosti. K bodům 1), 2), 3) a částečně k bodu 5) žádosti je vydáváno toto rozhodnutí o odmítnutí.

## II.

Povinný subjekt se zabýval žadatelovou žádostí a dospěl k závěru, že nelze poskytnout informace k žádosti pod body 1), 2), 3) a částečně k bodu 5), a to v souvislosti s již dříve poskytnutými informacemi, kdy by při poskytnutí aktuálně žádaných informací mohlo dojít k jednoznačnému ztotožnění předmětného zaměstnance, kterého se podaná žádost týká. Povinný subjekt je přesvědčen, že existují legitimní důvody pro odmítnutí poskytnutí informací v daných bodech, a to s odkazem na § 8a InfZ a dále § 8c InfZ.

Povinný subjekt odmítl poskytnout informace týkající se délky pracovního poměru, pracovní pozice, délky zařazení zaměstnance v odboru Kancelář ředitele MHMP a přesnou délku trvání užívání městského bytu s odkazem na § 8a InfZ, neboť má za to, že poskytnutím takových informací by mohlo dojít ke ztotožnění dotčeného zaměstnance a neproporcionálnímu zásahu do jeho práv.

Ustanovení § 8a odst. 1 InfZ týkající se osobnosti, projevů osobní povahy, soukromí fyzické osoby a osobní údaje povinný subjekt poskytne jen v souladu s právními předpisy, upravujícími jejich ochranu. Ochrana fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů je základním právem. Právo na ochranu osobních údajů vyplývá z čl. 8 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a čl. 16 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie, které přiznávají každému právo na ochranu osobních údajů, které se jej týkají.

Informace týkající se ochrany osobnosti, projevů osobní povahy či soukromí a osobní údaje smějí být povinnými subjekty poskytovány jen v souladu s právními předpisy upravujícími jejich ochranu, tedy zejm. se zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem, nařízením GDPR a zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. Občanskoprávní úprava ochrany osobnosti v § 81 a násl. občanského zákoníku, navazuje a provádí ústavněprávní ochranu obsaženou v čl. 10 Listiny. Ta stanoví, že každý má právo, aby byla

zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno, a že každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do jeho života.

Citované ustanovení § 8a odst. 1 InfZ upravuje vztah ústavně zaručeného práva na informace o činnosti veřejné správy s čl. 10 Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) garantovaným právem na ochranu lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a jména (odst. 1), ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života (odst. 2) a ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě (odst. 3). Tento vztah je zde přitom koncipován jako požadavek respektování pravidel ochrany osobních údajů, jak jsou upraveny především v nařízení GDPR ve spojení se zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

Dikce ustanovení § 8a odst. 1 InfZ by tedy měla znamenat, že v případě žádosti o poskytnutí informací splňujících pojmové znaky osobních údajů může povinný subjekt přistoupit ke kladnému vyřízení žádosti pouze tehdy, umožňuje-li to nařízení GDPR ve spojení se zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

Osobním údajem podle čl. 4 odst. 1 nařízení GDPR se rozumí veškeré 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, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby. Souhlasem subjektu údajů podle čl. 4 odst. 11 nařízení GDPR je jakýkoli svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný projev vůle, kterým subjekt údajů dává prohlášením či jiným zjevným potvrzením své svolení ke zpracování svých osobních údajů.

Poskytování osobních údajů je jedním ze způsobů zpracování osobních údajů. Povinný subjekt, který uvažuje o poskytnutí osobních údajů na základě žádosti (nebo o jejich dobrovolném zveřejnění), je povinen dodržovat veškeré povinnosti stanovené správcům osobních údajů. Musí tedy především dodržovat základní zásady zpracování osobních údajů stanovené v čl. 5 nařízení GDPR (zásada zákonnosti, minimalizace, časového a účelového omezení, aj.) a musí být s to dodržování těchto zásad doložit. Musí zabezpečit osobní údaje mj. před náhodnou ztrátou, zničením nebo poškozením. Musí také stanovit účel zpracování osobních údajů. Musí rovněž plnit svou informační povinnost vůči subjektu údajů a plnit další povinnosti stanovené zejm. nařízením GDPR.

Poskytovat osobní údaje podle InfZ lze jen na základě jednoho z právních titulů stanovených v čl. 6 nařízení GDPR. Právních titulů pro poskytnutí informace může být ve stejné chvíli více (např. souhlas subjektu údajů i zpracování nezbytné pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je pověřen správce).

Povinný subjekt si je vědom skutečnosti, že při střetu práva na informace s jinými chráněnými zájmy, zde právem na ochranu osobnosti, se uplatní tzv. princip proporcionality (test veřejného zájmu), pomocí kterého se poměří odůvodněnost veřejného zájmu na zveřejnění požadované informace s důvody, které naopak informaci chrání a ze zveřejňování ji vylučují. Tato povinnost povinného subjektu vyplývá nejen z četné judikatury k InfZ, ale také z čl. 85 nařízení GDPR.

Při provádění testu proporcionality je nutné přihlídnout a poměřovat právo na informace s právem zaměstnance na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého života. K uvedenému povinný subjekt uvádí, že zaměstnanec má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého

života, právo na ochranu před neoprávněným zveřejňováním osobních údajů a právo na respektování soukromého života.

Vzhledem ke skutečnosti, že bylo již k dané kauze vydáno několik článků, má povinný subjekt povědomí o jejich obsahu, ačkoliv se zjevně jedná o informace, které jsou získávány i jinou formou a cestou než přes oficiální žádosti u povinného subjektu a jsou tak veřejně dostupné.

Z uvedeného má povinný subjekt zato, že by mohlo poskytnutím dalších informací dojít ke ztotožnění dotčeného zaměstnance a z tohoto důvodu je názoru, že je namístě pro odmítnutí požadovaných informací aplikovat § 8a InfZ.

Povinný subjekt aplikoval § 8a InfZ i k části žádosti týkající se konkrétní doby užívání městského bytu, neboť takto detailní informace by mohla za pomoci dalších již veřejně dostupných informací nebo informací médií zapříčinit identifikaci dotčené osoby a neproporcionální zásah do jejích osobnostních práv.

Vzhledem k této skutečnosti tak povinný subjekt žadateli k této části žádosti sděluje, že dotčená osoba užívá městský byt od 4. čtvrtletí 2021 doposud.

Povinný subjekt se dále zabýval otázkou možnosti poskytnutí informací pod bodem č. 3 žádosti, přičemž dospěl k následujícím závěrům.

Podle čl. 7 Listiny, která je součástí primárního práva EU, má *každý právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace a čl. 8. každý má právo na ochranu osobních údajů, které se jej týkají. Tyto údaje musí být zpracovány poctivě, k přesně stanoveným účelům a na základě souhlasu dotčené osoby nebo na základě jiného oprávněného důvodu stanoveného zákonem. Každý má právo na přístup k údajům, které o něm byly shromážděny, a má právo na jejich opravu. Na dodržování těchto pravidel dohlíží nezávislý orgán.* V českém právním řádu je nedotknutelnost osoby a jejího soukromí zaručena čl. 7 odst. 1 LZPS. V čl. 10 LZPS se dále uvádí, že *každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno (čl. 10 odst. 1) a má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života (čl. 10 odst. 2). Listina chrání před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě (čl. 10 odst. 3).*

Základním pracovněprávním předpisem, který upravuje i ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Ochrana soukromí je upravena také v § 84 - § 90 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který se podle § 4 zákoníku práce použije na pracovněprávní vztahy subsidiárně.

Zákoník práce obsahuje komplexní úpravu odměňování, kdy v pracovněprávních vztazích je úplatnost podmínkou sjednání závislé práce podle § 2 odst. 2 zákoníku práce. V § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce je stanovena jednak povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a zároveň povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

V pracovněprávních vztazích rozlišujeme odměňování v pracovním poměru, ve kterém se odměňuje formou mzdy nebo platu, a dále v dohodách konaných mimo pracovní poměr, kde se vyplácí odměna. Zaměstnanci vyjmenovaní v § 109 odst. 3 zákoníku práce jsou odměňováni platem, což znamená, že jejich odměňování

se řídí zákoníkem práce a prováděcími nařízeními vlády. Zaměstnanci jsou zařazeni do platových tříd a platových stupňů podle kvalifikace a délky praxe.

U zaměstnanců odměňovaných platem má zásadní význam systém hodnocení prací, který zařazením jednotlivých prací do platových tříd stanoví jejich závaznou hierarchii.

Dalším kritériem je pak míra odborných a pracovních zkušeností (praxe). Platový tarif může ve skutečnosti vyjádřit pouze relativní hodnotu práce, proto zahrnuje plat další složky, které mají sloužit k přesnějšímu ocenění práce jednotlivých zaměstnanců. Při poskytování těch složek platu, jejichž výši svým rozhodnutím zaměstnavatel přímo ovlivňuje, je proto zaměstnavatel povinen vedle dodržení podmínek pro poskytování příslušné složky platu uplatnit i kritéria stanovená pro posouzení rovnosti při odměňování.

Zaměstnavatel má povinnost zařadit zaměstnance do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy. K rozdílnému zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s výše uvedenými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně.

Zaměstnanci sice mohou do jisté míry ovlivňovat výši svého ohodnocení svým pracovním nasazením, nicméně nemají možnost rozhodovat o výši svého platu ani odměny. Určení platu a jeho částí je v kompetenci zaměstnavatele, který rozhoduje na základě objektivních kritérií podle výsledků práce jednotlivých zaměstnanců. Z uvedeného důvodu považujeme sdělování výše platu a odměn, o kterých nerozhodoval sám zaměstnanec, za neoprávněné zasahování do soukromého života, vůči kterému nemůže převážit právo zveřejnění těchto osobních údajů.

V případě žádosti o informace, jejímž předmětem jsou informace o odměnách zaměstnance, dochází při posuzování ústavně zaručeného práva žadatele na informace ke střetu s dalším ústavně zaručeným právem, a to s právem na ochranu před zasahováním do soukromého života tohoto zaměstnance, tj. v daném případě řadového zaměstnance Magistrátu hlavního města Prahy.

Poskytování informací o platech upravuje § 8c InfZ. Ustanovení § 8c odst. 1 písm. a) InfZ vymezuje 3 obecné kategorie příjemců veřejných prostředků, u nichž se informace o platu (odměně apod.) poskytne tzv. bez dalšího:

- veřejný funkcionář, na kterého se vztahovaly nebo vztahují povinnosti podle zákona o střetu zájmů,
- poradce prezidenta republiky, člena vlády, náměstka člena vlády nebo vedoucího ústředního správního úřadu, v jehož čele není člen vlády
- člen statutárního, řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu povinného subjektu.

V posuzovaném případě dotčený zaměstnanec nespadá do skupiny vyjmenovaných osob, proto se na něj výše uvedená právní úprava nevztahuje.

Vzhledem k výše uvedenému tedy povinný subjekt dospěl k závěru, že nelze postupovat podle § 8c odst. 1 písm. a) InfZ, jelikož nejsou naplněny podmínky zde uvedené, tj. dotčený zaměstnanec není veřejným funkcionářem, na kterého se vztahovaly nebo vztahují povinnosti podle zákona o střetu zájmů, a není ani poradcem prezidenta republiky, člena vlády, náměstka člena vlády nebo vedoucího ústředního správního

úřadu, v jehož čele není člen vlády, ani členem statutárního řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu povinné osoby.

Povinný subjekt proto přistoupil podle § 8c odst. 1 písm. b) InfZ k posouzení, zda žadatel prokázal veřejný zájem na poskytnutí informace o výši příjmu dotčeného zaměstnance a zda tento veřejný zájem v daném případě převažuje nad zájmem na ochraně soukromí (informace o platech) předmětné zaměstnankyně.

Za tímto účelem vyzval povinný subjekt dne 18. 12. 2024 pod č. j. MHMP 2046791/2024 žadatele k prokázání veřejného zájmu na poskytnutí požadovaných informací ve smyslu § 8c odst. 1 písm. b) InfZ. Vzhledem ke skutečnosti, že žadatel na výzvu povinného subjektu ve stanovené lhůtě nereagoval, provedl povinný subjekt test proporcionality, v tomto případě tzv. platový test, za pomoci informací, které jsou mu v době vyřizování žádosti dostupné.

Při provádění testu proporcionality povinný subjekt vycházel z nálezu Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 1378/16 dne 17. října 2017 (tzv. platový test) dle kterého „*může povinná osoba odmítnout poskytnout žadateli informace o platu a odměnách zaměstnance vyžádané na základě ustanovení § 8b InfZ, pokud nejsou splněny všechny tyto podmínky:*

- a) *účelem vyžádání informace je přispět k diskusi o věcech veřejného zájmu,*
- 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.*

*Nejsou-li všechny tyto podmínky splněny, potom odmítnutí poskytnout žadateli informaci o platu a odměnách zaměstnance není porušením povinnosti státních orgánů a orgánů územní samosprávy poskytovat přiměřeným způsobem informace o své činnosti, vyplývající z čl. 17 odst. 5 LZPS.“*

Ústavní soud v tomto nálezu dále zdůraznil, že je třeba zvažovat právo na soukromí dotčených osob při jakémkoliv zveřejňování osobních dat. Uvedl, že právo na informace ve veřejném zájmu není absolutní; pokud jeho výkon zasahuje do práva na ochranu soukromého života, chráněného článkem 10 LZPS a článkem 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“), je nutno v každém jednotlivém případě všechna tato práva poměřovat a zajistit mezi nimi spravedlivou rovnováhu.

Ke zdůvodnění jednotlivých kritérií čtyř prvkového testu proporcionality uvádí povinný subjekt následující:

Ad a) a b) účelem vyžádání informace je přispět k diskusi o věcech veřejného zájmu či informace samotná se týká veřejného zájmu

Prvním kritériem k posuzování v rámci daného testu proporcionality jsou spolu vzájemně související podmínky týkající se otázky veřejného zájmu [zatj. 1) aby účelem vyžádání informace bylo přispět k diskusi o věcech veřejného zájmu a 2) aby se tato informace sama týkala veřejného zájmu]. Lze obecně konstatovat, že splnění podmínky druhé bude většinou znamenat i naplnění té první; pouze pokud se požadovaná informace týká veřejného zájmu, pak může být žadatelem vyžadována za účelem přispět s ní právě k diskusi o věcech veřejného zájmu. Zároveň však také obráceně platí, že pokud se požadovaná informace týká veřejného zájmu a žadatel tvrdí, že s ní hodlá nějakým způsobem přispět k veřejné diskusi, bude většinou (tj. ne nezbytně vždy) splněna také podmínka účelu vyžádání informace. Posouzení povahy samotné informace a toho, k čemu má být využita, zpravidla bude třeba provádět společně a uvážit, zda žadatel s touto informací hodlá přispět k veřejné diskusi a nedomáhá se jí například pouze ze soukromých důvodů, aby tak poškodil či diskreditoval dotčenou osobu nebo si s ní skrze zneužití tohoto práva vyřizoval vlastní

spory osobního charakteru (podmínka první). S ohledem na potřebu důsledného uplatňování principu proporcionality v každém jednotlivém případě, kterou ve svém platovém nálezu zdůraznil Ústavní soud, však je nezbytné diferencovat míru osvědčení takového veřejného zájmu žadatelem o informace (tj. povinným subjektem požadované penzum argumentů ve prospěch existence veřejného zájmu) v případě různých, sdělením požadované informace dotčených, osob. Pro zjevnost existence veřejného zájmu na poskytnutí informace o vyplacených veřejných prostředcích je totiž klíčové, jaké postavení ve struktuře veřejné správy (a s tím související řídicí a organizační kompetence, odpovědnost a patřičné finanční ohodnocení) dotčená osoba má. V případě žádosti o poskytnutí informace o platových poměrech zcela „běžné“ úřední osoby bez jakýchkoli řídicích pravomocí (referenta obecního či krajského úřadu, ale i ústředního orgánu státní správy nebo jiných veřejných institucí) je nezbytné, aby žadatel v žádosti uvedl důvody, pro něž by měl právě v dané konkrétní situaci existovat veřejný zájem na vyhovění jeho žádosti.

Žadatel požaduje informace o řadovém zaměstnanci územního samosprávného celku, který není v postavení vedoucího zaměstnance, ani právně ani fakticky, vzhledem k tomu, že nepodepisuje vydaná rozhodnutí. Na poskytnutí požadovaných informací neshledal povinný subjekt veřejný zájem. Vzhledem ke skutečnosti, že žadatel nijak nereagoval na výzvu povinného subjektu a nijak neprokázal veřejný zájem na poskytnutí požadovaných informací, dospěl povinný subjekt k závěru, že veřejný zájem na poskytnutí požadovaných informací v daném případě nesevřídčí.

#### Ad c) žadatel o informaci plní úkoly či posílání dozoru veřejnosti či roli tzv. „společenského hlídacího psa“

Vzhledem ke skutečnosti, že žadatel v žádosti uvedl, že působí jako novinář, a po ověření této informace na webových stránkách [www.novinky.cz](http://www.novinky.cz), je tento bod platového nálezu naplněn, neboť u takového žadatele lze dle Nálezu Ústavního soudu posílání dozoru veřejnosti, resp. postavení společenského hlídacího psa do jisté míry presumovat, neboť tito žadatelé se domáhají informace jako osoby vykonávající svou činnost jménem tisku. Přičemž nejde o novináře např. sportovní či společenské rubriky. Povinný subjekt shrnuje, že tento bod platového nálezu byl ze strany žadatele naplněn, aniž by tuto skutečnost musel žadatel v doplňujícím vyjádření, jakkoliv dokládat.

#### Ad d) informace existuje a je dostupná

Povinný subjekt konstatuje, že informace o platových poměrech dotčeného zaměstnance povinného subjektu, konkrétně informace o výši odměny dotčené zaměstnankyně za celou dobu smluvního vztahu existuje a je dostupná.

Informaci o platu konkrétních osob lze poskytnout jen tehdy, jestliže v konkrétním případě po provedení testu proporcionality povinný subjekt dovodí, že převažuje „veřejný zájem“ na jejich zpřístupnění nad ochranou osobnosti a osobních údajů. Po provedení testu proporcionality došel povinný subjekt k závěru, že všechny podmínky uvedené pod písm. a) až d) splněny nejsou, a že v tomto případě převažuje právo na ochranu soukromí dotčené osoby a ochranu jejich osobních údajů nad právem na informace žadatele.

Po posouzení žádosti došel povinný subjekt k závěru, že informace o platových poměrech dotčené zaměstnankyně je osobním údajem spadajícím pod ochranu článku 10 LZPS a článku 8 Úmluvy, zaručujících právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého života, umožňující jednotlivci spoléhat na své právo na soukromí z hlediska dat, která jsou shromažďována, zpracovávána a šířena. Povinný subjekt provedl tzv. test proporcionality (viz výše čtyři kritéria uvedená pod písmeny a) až d) dle platového nálezu ÚS), zvážil, zda v tomto konkrétním případě má být upřednostněno právo na informace dle čl. 17 odst. 5 LZPS, nebo právo na ochranu soukromí a osobních údajů dle čl. 10 LZPS.

Povinný subjekt žádost posoudil také s ohledem na rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 2 As 88/2019-29 ze dne 27. května 2020 (dále jen „rozsudek NSS“). Konkrétně se povinný subjekt zabýval postavením dotčených osob ve struktuře Magistrátu viz výše. V případě řadových zaměstnanců veřejné správy je nezbytné, aby existoval určitý reálný (racionální) podklad informačního požadavku, aby mohlo být právo na informace upřednostněno a ochrana soukromí prolomena. Povinný subjekt na základě informací uvedených žadatelem v žádosti došel k závěru, že žadatel neuvedl relevantní argumenty, které by v tomto případě odůvodňovaly prolomení ochrany soukromí.

Z důvodů uvedených výše povinný subjekt poměřil dvě v kolizi stojící práva a dal v tomto případě přednost právu na ochranu soukromí a osobních údajů zaměstnance povinného subjektu před právem na informace žadatele. Vzhledem k tomu, že Magistrát hl. m. Prahy je povinen chránit osobní údaje svých zaměstnanců, neposkytl žadateli požadované informace.

Dle přesvědčení povinného subjektu by bylo poskytnutí těchto informací zřetelným zásahem do práva na ochranu před zasahováním do soukromého života a do práva na ochranu před neoprávněným zveřejňováním osobních dat, a to z důvodů popsaných výše v odůvodnění rozhodnutí.

Vzhledem k výše uvedenému rozhodl povinný subjekt tak, jak je uvedeno ve výroku tohoto rozhodnutí.

#### **Poučení o odvolání:**

Podle ustanovení § 16 odst. 1 InfZ a podle ustanovení § 20 odst. 4 písm. b) InfZ ve spojení s ustanovením § 83 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “správní řád”), je možno podat proti tomuto rozhodnutí ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho oznámení odvolání. S odkazem na ustanovení § 20 odst. 4 písm. b) InfZ ve spojení s ustanovením § 86 odst. 1 správního řádu se odvolání podává u povinného subjektu, odvolacím správním orgánem podle ustanovení § 88 správního řádu je Ministerstvo vnitra České republiky (srov. ustanovení § 20 odst. 4 InfZ ve spojení s ustanovením § 178 odst. 2 správního řádu).

#### **Mgr. Rudolf Kramář, Ph.D.**

vedoucí oddělení kontrolně-metodického  
pověřen řízením odboru právní podpory  
podepsáno elektronicky

#### **Rozdělovník:**

1. Žadatel – do vlastních rukou prostřednictvím datové schránky
2. Dotčená osoba – prostřednictvím e-mailu a poskytovatele poštovních služeb – anonymizovaná verze