



Metodické doporučení Ministerstva vnitra a Úřadu pro ochranu osobních údajů k poskytování informací o platech pracovníků povinných subjektů podle zákona o svobodném přístupu k informacím

I. Úvod

Listina základních práv a svobod upravuje jako součást práva jednotlivce na soukromí (čl.7) v čl. 10 odst. 3 právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Současně však tento ústavní zákon v článku 17 garantuje ve skupině politických práv a svobod právo na informace a svobodu projevu. Mezi těmito právy a svobodami tak často a logicky vzniká konflikt, který je vlastní každé demokratické společnosti.

Podle ustanovení § 8b zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v platném znění, *poskytne povinný subjekt základní osobní údaje o osobě, jíž poskytne veřejné prostředky, a to v rozsahu jméno, příjmení, rok narození, obec, kde má příjemce trvalý pobyt, výše, účel a podmínky poskytnutých veřejných prostředků.*¹ Tyto druhy osobních údajů poskytne povinný subjekt i bez souhlasu této osoby (subjektu osobního údaje), a ustanovení § 8b InfZ proto představuje z hlediska zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění, zvláštní právní důvod pro zpracovávání osobních údajů formou poskytnutí podle zákona o svobodném přístupu k informacím [srov. § 5 odst. 2 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů a § 4 odst. 1 InfZ].

V praxi bylo sporné, zda ustanovení § 8b InfZ umožňuje poskytnutí informace o výši platu nebo odměny konkrétního zaměstnance povinného subjektu bez jeho souhlasu.² Na tuto otázku odpovídal Nejvyšší správní soud v rozsudku *Maděra v. zlínský magistrát* ze dne 27. května 2011, čj. 5 As 57/2010-79. Rozhodl, že údaj o tom, jaké mimořádné odměny dostal vedoucí oddělení informačních systémů magistrátu a jejich důvod, není předmětem ochrany soukromí, neboť výdaje na odměny, včetně platů zaměstnanců v povinných subjektech spadají do rozsahu pojmu *veřejné prostředky*; NSS proto připustil, aby tato informace byla na základě žádosti podané podle zákona o svobodném přístupu k informacím poskytnuta v tomto konkrétním případě i bez souhlasu zaměstnance.³

¹ Výjimku z této informační povinnosti představuje *poskytování veřejných prostředků podle zákonů v oblasti sociální, poskytování zdravotní péče, hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, státní podpory stavebního spoření a státní pomoci při obnově území* (§ 8b odst. 2 InfZ).

² V tomto metodickém doporučení užíváme pojmy *zaměstnanec* i pro veřejné funkcionáře podle § 5 odst. 1 nového zákoníku práce, když např. starosta či místostarosta pobírají za svou práci pro obec *měsíční odměnu*, která je stanovena nařízením vlády č. 37/2003 Sb., nejsou však obecními zaměstnanci ve smyslu pracovněprávním.

³ Nejvyšší správní soud pojem *veřejné prostředky* vložil podle § 2 písm. g) zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole). Nejvyšší správní soud se sice zabýval poskytnutí informace o výši mimořádné *odměny* (v soudem posuzované věci se jednalo o poskytnutí informace o výši



Protože aplikační praxe po vydání tohoto precedentského rozhodnutí nepostupovala při vyřizování žádostí o poskytnutí informace o platech zaměstnanců povinných subjektů jednotně, uskutečnilo se k této otázce dne 23. srpna 2011 jednání mezi zástupci Ministerstva vnitra, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Ministerstva spravedlnosti, Kanceláře veřejného ochránce práv a zástupců Otevřené společnosti o.p.s. Cílem uvedeného jednání bylo zformulovat *metodické doporučení Ministerstva vnitra*, které by povinným subjektům poskytlo základní orientační návod pro poskytování této specifické informace.

Smyslem předkládaného metodického doporučení není a ani nemůže být poskytnutí uceleného návodu pro řešení všech potencionálních situací ani poskytnout komplexní právní analýzu celé tak složité problematiky jako je střet práva na informace a práva na ochranu soukromí a osobních údajů. Předkládané doporučení poskytuje povinným subjektům určitá vodítka, jimiž by se měly při vyřizování žádostí o poskytnutí informace o výši platu (mzdě, odměně) řídit. Předkládá se jednak jasný návod pro celou řadu žádostí o informace týkajících se vrcholných činitelů veřejné moci a současně ukazuje možné způsoby i limity pro rozhodovací činnost v případě poskytování informací u veřejných funkcionářů na různých stupních řízení.

Obsah metodického doporučení však **není právně závazný, neboť závazný výklad právních předpisů mohou v konkrétních věcech podávat pouze soudy. Vyřizování žádostí o poskytnutí informací je zcela v působnosti a především odpovědnosti každého povinného subjektu.**

Autoři věří, že tato metodika současně podpoří souběžnou diskusi, jaké další alternativní způsoby informovanosti veřejnosti jsou vhodné a potřebné ke kontrole a zajištění transparentnosti výkonu veřejné správy tak, aby se minimalizoval zásah do soukromého života zaměstnanců veřejné správy a jejich rodinných příslušníků.

Toto metodické doporučení bylo zpracováno Ministerstvem vnitra a Úřadem pro ochranu osobních údajů s využitím podnětů, které vyplynuly z jednání dne 23. srpna 2011 a vyjadřuje společné stanovisko pouze uvedených institucí.

II. Poskytnutí informace o výši platu a odměny na základě žádosti podle zákona o svobodném přístupu k informacím

a. Obecně

mimořádných odměn vedoucího odboru Magistrátu města Zlína), jeho závěry se však vztahují i na poskytnutí informace o výši platu (všech jeho složek), popř. mzdy.

Pro úplnost je nutné připomenout, že dřívější správní judikatura již připustila poskytnutí informace o *důvodech mimořádných odměn* vyplacených konkrétnímu zaměstnanci (rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 15. května 2002, sp. zn. 10 Ca 40/2002).



Zákon o svobodném přístupu k informacím rozlišuje *poskytování informace* jejich předchozím zveřejněním nebo zpřístupněním na základě individuální žádosti podané fyzickou nebo právnickou osobou (§ 4 odst. 1). Závěry učiněné Nejvyšším správním soudem se týkají poskytnutí informace na základě individuální žádosti a nevyjadřují se nijak k případnému zveřejňování informace o výši platu či odměny, tj. zpřístupnění neurčenému okruhu subjektů (typicky na internetu). Této otázce je proto pro úplnost věnována pozornost v bodě III doporučení.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu, jenž se k výkladu § 8b InfZ precedentně vyjádřil, je samozřejmě nutné respektovat, takže informaci o výši platu či odměně konkrétního zaměstnance bude nutné, při splnění níže psaných podmínek, na základě individuální žádosti podané podle zákona o svobodném přístupu k informacím, poskytnout. Nosné důvody (*ratio decidendi*) odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu však principiálně nevyklučují, aby vydání takové informace bylo při uplatnění *testu proporcionality* v odůvodněných případech odmítnuto. Podmínkou takového postupu však je zohlednění všech okolností konkrétního případu, takže ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci a konkrétním podmínkám zcela zřetelně převáží nutnost ochrany soukromí a osobních údajů nad právem na informace, resp. nad požadavkem kontroly ze strany veřejnosti (nutnost uplatnit takový postup vyplývá i z § 5 odst. 3 a § 10 zákona o ochraně osobních údajů⁴). Důvody pro neposkytnutí informace však musejí být vždy náležitě uvedeny v rozhodnutí, jímž by byla žádost o informace odmítnuta⁵.

K odmítnutí žádosti o informace zpravidla nebude možné přistoupit ve vztahu k veřejným funkcionářům podle § 2 odst. 1 zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů,⁶ tj. v případě vrcholných představitelů povinných subjektů, reprezentantů státní (veřejné) moci. Od této kategorie je však třeba odlišovat skupinu zaměstnanců podle § 2 odst. 2 a 3 zákona o střetu zájmů, např. těch, kteří se v rámci své pracovní činnosti podílejí na rozhodování o veřejných prostředcích (typicky o veřejných zakázkách apod.). V podrobnostech vizte dále.

b. Postup při vyřizování žádosti

⁴ § 5 odst. 3: *Provádí-li správce zpracování osobních údajů na základě zvláštního zákona, je povinen dbát práva na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů. § 10: Při zpracování osobních údajů správce a zpracovatel dbá, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů.*

⁵ Kupř. může být vhodné vysvětlit, čím se posuzovaný případ skutkově odlišuje od *Maděra v. zlínský magistrát*, takže výsledné právní posouzení je jiné.

⁶ Zákon o střetu zájmů ve vztahu k veřejným funkcionářům nastavil z důvodu veřejného zájmu (veřejné kontroly) vyšší míru publicity ve vztahu k těmto osobám a z tohoto důvodu je legitimní, pokud jsou tyto osoby nuceny snést i vyšší míru informovanosti o jejich platech (odměnách). Jejich majetkové poměry jsou veřejné, a proto by nemělo logiku, kdyby nebyly veřejné i jejich příjmové poměry.



Při vyřizování žádosti o poskytnutí informace o výši platu (mzdy, odměny) konkrétního zaměstnance je na prvním místě nutné zvážit, zda tato informace již není informací zveřejněnou, tedy např. zda přesná výše platu již nevyplývá z určitého právního předpisu (ať již pevnou částkou nebo jednoznačnou metodikou výpočtu na základě předem stanovených hledisek).⁷ Příkladem může být zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, v platném znění nebo zákony o územních samosprávných celcích ve spojení s nařízením vlády č. 37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev, ve znění pozdějších předpisů. Pokud je požadovaná informace oprávněně zveřejněná, poskytne se bez dalšího zkoumání.

Jestliže informace o platu není takto předem přístupná, měl by povinný subjekt při vyřizování žádosti o poskytnutí informace kontaktovat příslušného zaměstnance a umožnit mu, aby se k podané žádosti vyjádřil, tedy aby případně uplatnil všechny argumenty proti zpřístupnění informace o výši jeho platu (mzdě, osobním příplatku, odměně)⁸. Tato povinnost vyplývá z § 20 odst. 4 InfZ, ve spojení se základními zásadami činnosti správních úřadů, především ve spojení s § 4 odst. 4 nového správního řádu.⁹ Takovou výzvu lze učinit i neformálně, např. e-mailovou zprávou či telefonicky (se záznamem do spisu). Je však nutno dodržet lhůtu pro poskytnutí informace (15 dnů od doručení žádosti), tedy požádat dožádaného zaměstnance o odpověď v dostatečně krátké lhůtě. Nepodaří-li se zaměstnance kontaktovat (např. jde-li o bývalého zaměstnance) nebo pokud v zadané lhůtě nereaguje, učiní se o tom záznam do spisu. Nedostatek vyjádření dotčeného zaměstnance však není překážkou pro poskytnutí informace. Člověk dotčený poskytnutím osobního údaje má rovněž oprávnění znát identitu osoby, která o poskytnutí tohoto údaje žádá. Žádá-li se o informace o větším množství zaměstnanců, lze uvažovat i o prodloužení lhůty pro poskytnutí informace podle § 14 odst. 7 InfZ (bude-li současně splněn některý z důvodů v tomto ustanovení uvedený, např. komunikace s jinou složkou povinného subjektu, např. s personálním odborem úřadu apod.).

Pokud zaměstnanec s poskytnutím informace souhlasí, přičemž souhlas musí splňovat požadavky § 4 písm. n) zákona o ochraně osobních údajů¹⁰, uplatnění testu proporcionality odpadá. Pokud nesouhlasí, je nutné především zvážit, v jaké pracovní pozici se dotčený zaměstnanec nachází. Jedná-li se o veřejného funkcionáře podle § 2 odst. 1 zákona o střetu zájmů, bude třeba údaj o výši platu (mzdy) nebo odměny

⁷ V této souvislosti je nutné podotknout, že výše platu se může odvíjet i od „započítatelných let“. Taková informace, tedy informace např. po jak dlouhou dobu daný zaměstnanec vykonává své zaměstnání, je rovněž přístupná bez jeho souhlasu, a to na základě § 5 odst. 2 písm. f) zákona o ochraně osobních údajů.

⁸ Zaměstnanec by měl být informován o možnosti zpřístupnit údaje o jeho platovém ohodnocení ještě před uzavřením pracovní smlouvy (srov. § 31 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.).

⁹ Správní orgán umožní dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy.

¹⁰ K tomu podrobněji Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 2/2008 „Souhlas se zpracováním osobních údajů“. Dostupné na www.uoou.cz.



v drtivé většině případů poskytnout, neboť v těchto případech lze presumovat, že veřejný zájem na přístupnosti takové informace v podobě veřejné kontroly povinných subjektů převažuje nad ochranou soukromí daného zaměstnance (není vyloučeno, že výjimečně tomu bude jinak, takovou situaci by však musel povinný subjekt adekvátně odůvodnit ve svém rozhodnutí).

Ve vztahu k ostatním zaměstnancům povinných subjektů¹¹, včetně těch kteří jsou při své pracovní činnosti oprávněni samostatně vykonávat veřejnou moc (zjednodušeně řečeno rozhodovat o právech a povinnostech fyzických a právnických osob), anebo těch, kteří v mezích své pravomoci smí nakládat s veřejnými prostředky v určité výši,¹² podle § 2 odst. 2 a 3 zákona o střetu zájmů, bude nutné *test proportionality* provést vždy a *ad hoc* uvážit, zda shora popsany veřejný zájem na zpřístupnění informace převažuje nad právem na soukromí zaměstnance - ochranou osobního údaje o výši jeho platu (mzdy, odměny). Povinný subjekt přitom musí uplatnit kritérium potřebnosti omezení ochrany osobního údaje, kritérium vhodnosti omezení a hledisko vzájemného porovnání obou práv.¹³ V případě zaměstnanců, kteří nemají žádnou rozhodovací pravomoc a ani nedisponují s většími objemy veřejných prostředků, bude zpravidla veřejný zájem na zpřístupnění údaje o jejich platu neporovnatelně menší a ochraně tohoto osobního údaje bude možné dát přednost. Na základě mezinárodní komparace (kanadský zákon o poskytnutí platů ve veřejném sektoru z roku 1996¹⁴ a stanovisko britského informačního komisaře¹⁵) se jako vhodné kritérium jeví celková vyplacená částka, např. trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství podle § 17 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nebo § 5 odst. 2 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů,¹⁶ zaokrouhlená na 5 000 Kč nahoru.¹⁷ (Tento prvek by mohl být do budoucna základem zpřesnění právní úpravy poskytování informace o platech, provedené ať již doplněním zákona o svobodném přístupu k informacím či zákona o střetu zájmů).

¹¹ Velice zjednodušeně lze hovořit o „řadových úřednících“, kteří nevykonávají žádnou rozhodovací pravomoc povinného subjektu a za povinný subjekt nejednají v závažných záležitostech navenek.

¹² Jako vhodné hledisko se jeví § 2 odst. 3 písm. a) zákona o střetu zájmů. Kritériem tam je částka dosahující nejméně 250 000 Kč.

¹³ srov. nálezn Ústavního soudu ze dne 9. října 1996, sp. zn. Pl. ÚS 15/96.

¹⁴ Public Sector Salary Disclosure Act, 1996.

¹⁵ When should salaries be disclosed?

¹⁶ K provedení zákona o ochraně zaměstnanců je průměrná mzda v národním hospodářství každoročně vyhlášována vyhláškou MPSV o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

¹⁷ V této souvislosti je vhodné zmínit i rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Rechnungshof vs. Österreichischer Rundfunk odst. 94 „...čl. 6 odst. 1 písm. c) a čl. 7 písm. c) a e) Směrnice 95/46 nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jakou je úprava dotčená ve věcech v původních řízeních, za předpokladu, že je prokázáno, že široké zveřejnění nejen výše ročních příjmů, pokud převyšují určitý strop, osob zaměstnaných subjekty, jež podléhají dohledu Rechnungshof, ale i jmen poživatelů těchto příjmů je nezbytné a vhodné ve vztahu k cíli řádné správy veřejných prostředků sledovanému ústavodárcem...“.



Pokud povinný subjekt informaci o výši platu poskytne, musí se vypořádat též s povinností plynoucí z § 5 odst. 3 InfZ, tedy s povinností zveřejnit způsobem umožňujícím dálkový přístup informaci poskytnutou na základě žádosti.¹⁸ Tuto povinnost lze bez dalšího posuzování splnit pouze u nejvyššího vedení povinného subjektu (ministr, ředitel, předseda apod.). Protože se i na zveřejnění informace podle tohoto ustanovení uplatní pravidlo plynoucí z § 12 InfZ¹⁹ a protože by zveřejněním takové informace předem neurčenému okruhu osob došlo k podstatnému a nepřiměřenému zásahu do práva na ochranu osobnosti a osobních údajů (srov. též § 5 odst. 3 a § 10 zákona o ochraně osobních údajů²⁰), je vhodné zveřejnit *informaci o poskytnuté informaci* anonymně, tedy uvést, že byla poskytnuta informace o výši platu konkrétního funkcionáře nebo informace o výši platu konkrétního zaměstnance apod. Bude-li mít další osoba zájem o získání takové informace, může žádost podle zákona podat sama.

Přistoupí-li povinný subjekt k odmítnutí žádosti o poskytnutí informace, musí o tom vydat správní rozhodnutí podle § 15 InfZ (výrok rozhodnutí bude odkazovat na § 8a InfZ ve spojení s § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů). V tomto správním rozhodnutí musí náležitě odůvodnit, proč v daném případě převážila nutnost ochrany osobního údaje nad jeho zpřístupněním. Pokud povinný subjekt poskytne údaje anonymní nebo souhrnné, nejedná se ani o částečné vyhovění žádosti (směřovala-li žádost k poskytnutí informace o platu konkrétní osoby či funkcionáře), ale o sdělení doprovodné informace „nad rámec“ původní žádosti. V takovém případě je nutné žádost rozhodnutím odmítnout v plném rozsahu, aby se dalo hovořit o úplném vyřízení žádosti.

Zbývá dodat, že žadatel, jenž získal informaci o výši platu konkrétního pracovníka, může s takovou informací nakládat pouze v souladu s předpisy stanovujícími jejich ochranu (např. občanský zákoník, zákon o ochraně osobních údajů, trestní zákoník).

¹⁸ Do 15 dnů od poskytnutí informací na žádost povinný subjekt tyto informace zveřejní způsobem umožňujícím dálkový přístup. O informacích, poskytnutých v jiné než elektronické podobě, nebo mimořádně rozsáhlých elektronicky poskytnutých informacích postačí zveřejnit doprovodnou informaci vyjadřující jejich obsah.

¹⁹ Všechna omezení práva na informace provede povinný subjekt tak, že poskytne požadované informace včetně doprovodných informací po vyloučení těch informací, u nichž to stanoví zákon. Právo odepřít informaci trvá pouze po dobu, po kterou trvá důvod odepření. V odůvodněných případech povinný subjekt ověří, zda důvod odepření trvá.

²⁰ § 5 odst. 3 (Provádí-li správce zpracování osobních údajů na základě zvláštního zákona, je povinen dbát práva na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů.) § 10 (Při zpracování osobních údajů správce a zpracovatel dbá, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů.)



III. Zveřejnění informace o výši platu a odměny způsobem umožňujícím dálkový přístup

Podle § 5 odst. 7 InfZ může povinný subjekt za podmínek stanovených zákonem o svobodném přístupu k informacím zveřejnit i další informace. Protože zákon o svobodném přístupu k informacím pro zpřístupňování osobních údajů odkazuje na podmínky plynoucí ze zákona o ochraně osobních údajů (srov. § 8a InfZ), je nutné i v tomto případě uplatnit test proporcionality, jenž je ve vztahu k osobním údajům vyjádřen v § 5 odst. 3 a § 10 zákona o ochraně osobních údajů (citaci vizte výše). V této souvislosti lze odkázat především na stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů, dostupné na <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=14&loc=328> a s ohledem na jeho obsah lze obecně doporučit, aby povinné subjekty bez souhlasu dotčených osob údaje o výši jejich platů (mezd či odměn) způsobem umožňujícím dálkový přístup (na internetu) pro předem neurčený okruh osob z vlastní iniciativy nezveřejňovaly, neboť takové „plošné“ zveřejnění zasáhne sféru zaměstnance daleko podstatnějším způsobem než její zpřístupnění na základě individuální žádosti konkrétní fyzické nebo právnické osobě.

Závěr

Cílem této metodiky je poskytnout návod na postup v případech, kdy je očekáván jednoznačný veřejný zájem na kontrole veřejné moci a za ni odpovědných pracovníků, přičemž je kladen důraz na rovnováhu obou základních práv a jejich vyvažování pomocí principu proporcionality (přiměřenosti zpracování osobních údajů). Přitom se vychází z již poměrně zavedené praxe agendy o střetu zájmů, z dělení na 3 kategorie veřejných zaměstnanců:

- 1) Veřejné funkcionáře s klíčovou odpovědností a rozsáhlou řídicí a rozhodovací pravomocí. Údaje o jejich příjmech mohou být bez zásadních omezení poskytovány a následně předmětem kontroly a veřejné diskuse (analogicky k § 2 odst. 1 zákona o střetu zájmů).
- 2) Další vysoce postavené úředníky vybavené podstatným oprávněním nebo vlivem ve spojitosti s nakládáním s veřejnými prostředky (analogicky § 2 odst. 2 zákona o střetu zájmů ve spojení s odst. 3 cit. ustanovení), v jejichž případě je potřebné provádět test proporcionality.
- 3) Nižší úředníky, u nichž není vůbec dán zákonný důvod poskytovat údaje bez jejich souhlasu, neboť ke kontrole veřejných procesů, na nichž se tyto úředníci podílejí, v zásadě postačí souhrnné informace (vč. souhrnu částek vynaložených na odměňování) a nikoliv osobní údaje.



Příloha:

Vymezení pojmu *veřejný funkcionář* podle zákona o střetu zájmů

§ 2

Veřejný funkcionář

(1) Pro účely tohoto zákona se veřejným funkcionářem rozumí

- a) poslanec Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky (dále jen „poslanec“),
- b) senátor Senátu Parlamentu České republiky (dále jen „senátor“),
- c) člen vlády nebo vedoucí jiného ústředního orgánu státní správy, v jehož čele není člen vlády,
- d) předseda a inspektor Úřadu pro ochranu osobních údajů,
- e) předseda Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví,
- f) člen Rady Českého telekomunikačního úřadu,
- g) předseda Energetického regulačního úřadu,
- h) člen bankovní rady České národní banky,
- i) prezident, viceprezident a člen Nejvyššího kontrolního úřadu,
- j) veřejný ochránce práv a jeho zástupce,
- k) člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
- l) člen zastupitelstva kraje nebo člen zastupitelstva hlavního města Prahy (dále jen „kraj“), který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, a člen zastupitelstva kraje, který před svým zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyl v pracovním poměru, ale vykonává funkce ve stejném rozsahu jako člen zastupitelstva kraje, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn,
- m) člen zastupitelstva obce, městské části nebo městského obvodu územně členěného statutárního města a městské části hlavního města Prahy (dále jen „obec“), který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, a člen zastupitelstva obce, který před svým zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyl v pracovním poměru, ale vykonává funkce ve stejném rozsahu jako člen zastupitelstva obce, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn,
- n) starosta obce, místostarosta obce a členové rady obce a kraje, kteří nejsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni.

(2) Pokud nejde o veřejného funkcionáře podle odstavce 1, rozumí se pro účely tohoto zákona veřejným funkcionářem také

- a) ředitel bezpečnostního sboru a vedoucí příslušník bezpečnostního sboru 1. a 2. řídicí úrovně podle zvláštního právního předpisu v bezpečnostním sboru, s výjimkou příslušníků zpravodajských služeb,
- b) člen statutárního orgánu, člen řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby zřízené zákonem, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou členů správních rad veřejných vysokých škol a statutárního orgánu nebo členů statutárního orgánu, členů řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu samosprávných stavovských organizací zřízených zákonem,
- c) vedoucí zaměstnanec 2. až 4. stupně řízení podle zvláštního právního předpisu právnické osoby zřízené zákonem, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou právnických osob



vykonávajících činností školy nebo školského zařízení,

- d) vedoucí organizační složky státu, která je správním úřadem, a vedoucí zaměstnanec 2. až 4. stupně řízení podle zvláštního právního předpisu v organizační složce státu, s výjimkou zpravodajských služeb,
- e) vedoucí úředník územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo úřadu městské části hlavního města Prahy.

(3) Povinnosti podle tohoto zákona se na osobu uvedenou v odstavci 2, která podává oznámení podle § 9 až 11 a § 12 odst. 2 evidenčnímu orgánu (§ 14 odst. 1), vztahují pouze tehdy, jestliže v rámci výkonu své činnosti

- a) nakládá s finančními prostředky orgánu veřejné správy jako příkazce operace ve smyslu zákona o finanční kontrole, pokud hodnota finanční operace přesáhne 250 000 Kč,
- b) bezprostředně se podílí na rozhodování při zadávání veřejné zakázky nebo na rozhodování při výkonu práv a povinností zadavatele při realizaci zadávané veřejné zakázky,
- c) rozhoduje ve správním řízení, s výjimkou blokového řízení, nebo
- d) se podílí na vedení trestního stíhání.