

# Úřad pro ochranu osobních údajů

Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7, Tel.: 234 665 111, Fax: 234 665 444; e-mail: posta@uoou.cz

## STANOVISKO č. 2/2012

březen 2012, aktualizováno (původně K problémům z praxe č. 2/2005)

### Zpracování osobních údajů zaměstnanců ve vztahu k oznamovací povinnosti správce podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů

#### Úvod

Ze strany zaměstnavatelů je často podáváno na Úřad pro ochranu osobních údajů oznámení o zpracování osobních údajů prováděné v rámci personální a mzdové agendy. Mnoho zaměstnavatelů se domnívá, že pro takové zpracování je nutné plnit oznamovací povinnost podle § 16 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

#### Relevantní právní předpisy

Uzavřením pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V důsledku toho dochází ke zpracování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem (např. v rámci osobního spisu zaměstnance, který obsahuje pracovní smlouvu, platové výměry, doklady o vzdělání apod.). Tyto osobní údaje slouží pro zpracování výstupů v oblasti mzdové, daňové, důchodového, nemocenského a zdravotního pojištění. K zákonům, které zaměstnavateli ukládají povinnost zpracovávat osobní údaje, patří např. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavateli tak v řadě případů vzniká zákonná povinnost provádět zpracování osobních údajů zaměstnanců nezbytné pro dodržení jeho právních povinností uložených mu zvláštními zákony.

Podle ustanovení § 18 odst. 1 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů se oznamovací povinnost dle § 16 tohoto zákona nevztahuje na zpracování osobních údajů, které správci ukládá zvláštní zákon nebo je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona. Na zpracovávání osobních údajů zaměstnanců v rámci sjednávání pracovního vztahu a dále při zpracování personální a mzdové agendy se tudíž vztahuje výjimka z oznamovací povinnosti podle citovaného ustanovení zákona. V tomto případě je však správce dle § 18 odst. 2 povinen zajistit, aby informace týkající se daného zpracování osobních údajů byly zpřístupněny i způsobem umožňujícím dálkový přístup. Je však nutné zdůraznit, že absence oznamovací povinnosti nezabavuje zaměstnavatele ostatních povinností při zpracování osobních údajů, stanovených zákonem o ochraně osobních údajů.

K častému nedorozumění dochází při zpracování citlivých údajů zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé se nesprávně domnívají, že zpracovávají citlivé údaje o zdravotním stavu zaměstnanců. Potvrzení lékaře nebo zdravotnického zařízení (např. ze vstupní nebo preventivní lékařské prohlídky) o tom, zda pracovník je nebo není schopen vykonávat svoji práci, není citlivým údajem o zdravotním stavu ve smyslu § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů. Nevypovídá totiž konkrétně o zdravotním stavu zaměstnance, ale pouze o tom, zda je zaměstnanec způsobilý vykonávat pracovní úkony.

Citlivé údaje o zdravotním stavu zaměstnanců je oprávněn zpracovávat např. smluvní závodní lékař, nikoliv ovšem zaměstnavatel. Výjimkou může být případ zaměstnání zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. V tomto případě vyplývají povinnosti zaměstnavatelů související se zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením ze zvláštních právních předpisů (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákoník práce). I v uvedených případech zpracování citlivých osobních údajů správce nepodléhá oznamovací povinnosti podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů, a to opět proto, že mu toto zpracování citlivých údajů ukládá zvláštní právní předpis.

V případě, že zaměstnavatel vyžaduje od svých zaměstnanců předložení výpisu z rejstříku trestů pro ověření způsobilosti pro výkon určitého zaměstnání v souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce, není rovněž nutné plnit oznamovací povinnost. Výpis z rejstříku trestů, který dokládá beztrestnost, neobsahuje citlivé údaje o „odsouzení za trestný čin“ ve smyslu § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů.

## **Závěr**

Pokud zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců pouze za účelem vedení personální a mzdové agendy pro dodržení svých právních povinností uložených mu zvláštními zákony, nemusí plnit oznamovací povinnost podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů. Oznamovací povinnost podle § 16 tohoto zákona se na zaměstnavatele vztahuje pouze v tom případě, že zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců i pro jiné účely, než je mu uloženo příslušnými zákony.