

# Úřad pro ochranu osobních údajů

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

## STANOVISKO č. 2/2001

říjen 2001, aktualizováno červenec 2006, červen 2007

### Zpracování citlivého osobního údaje členství v odborových organizacích v souvislosti s odváděním členských příspěvků členů odborových organizací

Problém odvádění členských příspěvků členů odborových organizací se úzce dotýká oblasti ochrany osobních údajů, neboť se dotýká práv a povinností v oblasti pracovněprávních vztahů. Protože tato oblast v širším smyslu zahrnuje jak vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, tak vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako členem odborové organizace, a v neposlední řadě rovněž vztahy mezi odborovou organizací a členem odborové organizace.

Mzdou se rozumí podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění ( dále jen „Zákoník práce“) peněžitá plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Obdobné ustanovení je obsahem § 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (dále jen „zákon o platu“), podle něhož zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat a platem se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Plat nebo mzda je tedy majetkem zaměstnance, který má právo s ním nakládat tak jako s jiným svým vlastnictvím.

Proto základním předpokladem k tomu, aby mohlo dojít ke srážce ze mzdy, nebo platu podle platných právních předpisů je, že s tímto postupem musí zaměstnanec vyslovit souhlas, a to formou písemné dohody o srážkách ze mzdy (platu).

Samostatnou otázkou je, zda v souvislosti s odváděním členských příspěvků členů odborových organizací bude u zaměstnavatele docházet ke zpracovávání citlivého osobního údaje „členství v odborových organizacích“ a práva a povinnosti s tím související, zejména případná aplikace ustanovení § 9 zákona o ochraně osobních údajů.

Zákon o ochraně osobních údajů umožňuje v tomto případě správci - zaměstnavateli (pokud mu oprávnění zpracovávat citlivý osobní údaj není stanoveno zvláštním zákonem nebo pokud není splněn některý z předpokladů uvedených v § 9 písm. b) až ch) zákona o ochraně osobních údajů) zpracovávat citlivý osobní údaj „členství v odborovém hnutí“ pouze v případě, že mu subjekt údajů dal ke zpracování výslovný souhlas, který obsahuje všechny náležitosti ustanovení § 9 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel je k osobním údajům svého zaměstnance včetně údaje o výši jeho mzdy vždy v postavení správce.

Pro realizaci dohody o srážkách ze mzdy není nutné zpracování citlivého údaje, a to údaje o členství zaměstnance v odborové organizaci. Zaměstnavatel musí zpracovat pouze údaj, že některý zaměstnanec předložil příslušnému odbornému útvaru zaměstnavatele řádně uzavřenou písemnou dohodu o srážkách ze mzdy, ze které vyplývá, že zaměstnanec se srážkami ze mzdy souhlasil, v jaké výši a na jaký účet mají být srážky ze mzdy poukázány. Tento souhlas musí zaměstnanec – člen odborové organizace vyjádřit právně relevantním způsobem, v souladu s ustanoveními § 146 písm. c) Zákoníku práce a § 18 odst. 1 zákona o

platu. K realizaci takové řádně uzavřené písemné dohody o srážkách ze mzdy zaměstnavatel nepotřebuje zpracovávat žádné další osobní údaje o zaměstnanci, než osobní údaje, které o zaměstnanci již zpracovává v souvislosti s vedením personální evidence zaměstnance a údaje o tom, že zaměstnanec uzavřel dohodu o srážkách ze mzdy, o souhlasu zaměstnance se srážkami ze mzdy, o jejich výši a o určení účtu, na který mají být srážky ze mzdy poukazovány. Pokud se z této jednotlivé dohody o srážkách ze mzdy dozví zaměstnavatel současně i citlivý osobní údaj o členství zaměstnance v odborové organizaci, pak jde o vědomost, kterou obvykle dále nezpracovává a neprovádí s ní systematické operace. Ke zpracování „obyčejného“ osobního údaje, k němuž při srážkách dochází, nepotřebuje speciální souhlas subjektu osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů, protože jde o zpracovávání podle § 5 odst. 2 písm.a) popř. b) zákona o ochraně osobních údajů – zaměstnavatel plní povinnosti vyplývající mu ze zvláštních zákonů nebo povinnosti vyplývající ze smluvního vztahu mezi ním a zaměstnancem. Ostatně souhlas zaměstnance se srážkami ze mzdy, s jejich výší a s určením účtu, na který mají být srážky ze mzdy poukazovány, bude patrný z předložené dohody o srážkách ze mzdy. Pokud jde o oznamovací povinnost podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů, pak zaměstnavateli v souvislosti s realizací dohody o srážkách ze mzdy nevzniká vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů oznamovací povinnost k registraci povolených zpracování osobních údajů. V souladu s novelizovaným ustanovením § 18 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů zaměstnavatel při realizaci dohod o srážkách ze mzdy potřebné osobní údaje o zaměstnanci zpracovává v souvislosti s plněním povinností uložených mu zákonem nebo je osobních údajů o zaměstnanci souvisejících s realizací dohody o srážkách ze mzdy třeba k uplatnění práv vyplývajících ze zvláštních zákonů.

#### **Z á v ě r :**

Zaměstnavatel v souvislosti s prováděním dohody o srážkách ze mzdy nepotřebuje zpracovávat citlivý osobní údaj vypovídající o členství zaměstnance v odborové organizaci. Pokud v souvislosti s prováděním dohody o srážkách ze mzdy nebude docházet k (systematickému) zpracování citlivého osobního údaje vypovídajícího o členství zaměstnance v odborové organizaci, není ani nutné splnit oznamovací povinnost podle § 16 zákona o ochraně osobních údajů.

Úřad pro ochranu osobních údajů zastává toto stanovisko zejména s ohledem na povinnost správce podle § 5 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně osobních údajů shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu. Dále je výše popsán postup vhodný proto, že číslo účtu a výše srážky nemusí vždy identifikovat údaj o členství v odborové organizaci nebo v jiné společenské organizaci. Důvodem pro uzavření dohody o srážkách ze mzdy může být i úhrada zaměstnance za právní nebo vzdělávací služby, sympatie a podpora této či jiné odborové organizace.