

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. 2/2001

říjen 2001, aktualizováno červenec 2006, červen 2007, revize srpen 2009

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

Úvod

Otázka odvádění členských příspěvků členů odborových organizací (formou srážek ze mzdy) úzce souvisí s oblastí ochrany osobních údajů a současně se dotýká práv a povinností v oblasti pracovněprávních vztahů. Tato oblast 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.

Odůvodnění

Mzda nebo plat jsou majetkem zaměstnance, který má právo s nimi nakládat tak jako s jiným svým vlastnictvím. 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).

Z hlediska ochrany osobních údajů je podstatné, zda v souvislosti s odváděním členských příspěvků členů odborových organizací bude u zaměstnavatele docházet ke zpracování citlivého osobního údaje „členství v odborových organizacích“ a budou se na něj tedy vztahovat práva a povinnosti s tím související, zejména ustanovení § 9 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně osobních údajů“).

Zákon o ochraně osobních údajů umožňuje v případě odvádění členských příspěvků členů odborových organizací správci – zaměstnavateli zpracovávat citlivý osobní údaj o členství v odborovém hnutí či organizaci pouze v případě, že mu subjekt údajů (zaměstnanec) dal ke zpracování výslovný souhlas, který obsahuje všechny náležitosti ustanovení § 9 písm. a) zákona o ochraně osobních údajů. V tomto případě nelze totiž oprávnění zpracovávat uvedený citlivý údaj dovodit ze zvláštního zákona, ani není splněn některý z předpokladů uvedených v § 9 písm. b) až i) zákona o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel je k osobním údajům svého zaměstnance včetně údaje o výši jeho mzdy či o členství v odborové organizaci vždy v postavení správce.

Pro realizaci dohody o srážkách ze mzdy však není nutné zpracování citlivého 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) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), případně podle § 18 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon 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 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 souhlas subjektu osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů, neboť jde o zpracování 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, je zřejmý 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 tato povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů nevzniká. V souladu s ustanovením § 18 odst. 1 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, resp. osobní údaje zaměstnance související s realizací dohody o srážkách ze mzdy jsou třeba k uplatnění práv vyplývajících ze zvláštních zákonů.

Závěr

Zaměstnavatel v souvislosti s prováděním dohody o srážkách ze mzdy nepotřebuje zpracovávat citlivý údaj vypovídající o členství zaměstnance v odborové organizaci. Pokud v souvislosti s prováděním dohody o srážkách ze mzdy nebude docházet k systematickému zpracování tohoto citlivého údaje, 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. Výše popsany postup odvádění členských příspěvků členů odborových organizací prostřednictvím dohody o srážkách ze mzdy je vhodný také z toho důvodu, že číslo účtu a výše srážky nemusí vždy identifikovat údaj o členství v odborové organizaci nebo v jiné společenské organizaci.