

OBSAH

Předmluva.....	9
----------------	---

PRVNÍ ČÁST

VÝKLAD GDPR S DŮRAZEM NA PERSONÁLNÍ OBLAST

1. Základní informace o GDPR.....	14
1.1 Nejdůležitější základní pojmy a jejich význam v personální oblasti.....	20
1.1.1 Osobní údaj	20
1.1.2 Zpracování.....	23
1.1.3 Pseudonymizace.....	26
1.1.4 Správce a zpracovatel.....	27
1.1.5 Profilování	29
1.1.6 Porušení zabezpečení osobních údajů	30
2. Zásady zpracování osobních údajů	32
2.1 Zákonost zpracování aneb právní důvody zpracování	33
2.1.1 Souhlas se zpracováním osobních údajů.....	34
2.1.2 Plnění smlouvy (zaměstnavatelem)	37
2.1.3 Splnění právní povinnosti (zaměstnavatelem).....	38
2.1.4 Životně důležité zájmy subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby	40
2.1.5 Splnění úkolu ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci	40
2.1.6 Oprávněné zájmy správce či třetí strany	40
2.1.7 K podmínkám zpracování zvláštní kategorie osobních údajů	42
2.2 Transparentnost a korektnost.....	43
2.3 Účelové omezení.....	44
2.4 Minimalizace	45
2.5 Přesnost.....	47
2.6 Omezení uložení.....	47
2.7 Integrita a důvěrnost (zabezpečení osobních údajů)	48
3. Vztah správce a zpracovatele (externí mzdová účtárna)	54
4. Nové povinnosti v GDPR ve vazbě na personalistiku	58
4.1 Záznamy o činnostech zpracování (včetně vzoru).....	59
4.2 Povinnosti při porušení zabezpečení osobních údajů.....	63

4.2.1	Ohlašování porušení zabezpečení osobních údajů dozorovému úřadu	65
4.2.2	Oznamování případů porušení zabezpečení osobních údajů zaměstnancům.....	67
4.3	Pověřenec pro ochranu osobních údajů.....	68
4.4	Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů a předchozí konzultace	70
5.	Práva zaměstnanců podle GDPR	74
5.1	Informace poskytované zaměstnancům	74
5.1.1	Informace pro uchazeče.....	76
5.1.2	Informace pro zaměstnance.....	77
5.2	Právo zaměstnance na přístup k osobním údajům	78
5.3	Právo na opravu	79
5.4	Právo na výmaz.....	80
5.5	Právo na omezení zpracování.....	81
5.6	Právo na přenositelnost údajů	82
5.7	Právo vznést námitku.....	82
5.8	Právo nebýt předmětem automatizovaného individuálního rozhodování	83
6.	Předávání osobních údajů zaměstnanců do třetích zemí (mateřské společnosti)	86
6.1	Předávání v rámci Evropské unie.....	88
6.2	Předávání do zemí mimo Evropskou unii (a EHP)	88
6.2.1	Rozhodnutí o odpovídající ochraně.....	89
6.2.2	Předávání založené na vhodných zárukách.....	90
6.2.3	Výjimky pro specifické situace podle článku 49 GDPR.....	91
7.	Kamerový systém zaměstnavatele z pohledu GDPR	93
7.1	Východiska při úvahách o kamerovém systému	94
7.2	Aspekty kamerového systému.....	95
7.2.1	Právní důvody pro provozování kamerového systému.....	95
7.2.2	Zabezpečení kamerového systému a záznamů.....	96
7.2.3	Informační povinnost.....	97
7.2.4	Vzor záznamu o činnostech zpracování - kamerový systém zaměstnavatele	98
7.3	Nakládání se záznamy a doba jejich uchování.....	100
8.	Doba uchování dokumentů v personální oblasti	102

DRUHÁ ČÁST**OTÁZKY A ODPOVĚDI**

1. Před vznikem základního pracovněprávního vztahu.....	108
1.1 Jaké údaje může zaměstnavatel zjišťovat prostřednictvím osobního dotazníku pro uchazeče?	109
1.2 Může zaměstnavatel požadovat předložení výpisu z trestního rejstříku? Může si jej u vybraného uchazeče založit do osobního spisu?	113
1.3 Může zaměstnavatel zjišťovat, zda se uchazeč nachází v exekuci?	114
1.4 Může zaměstnavatel využívat sociální sítě ke zjišťování informací o uchazečích?	116
1.5 Musí být z obdrženého životopisu smazáno např. rodné číslo či jiné nepotřebné údaje (fotografie, koníčky apod.)?	118
1.6 Kdo se smí seznamovat s životopisy/dotazníky uchazečů?.....	119
1.7 Jak dlouho může zaměstnavatel uchovávat životopisy / dotazníky neúspěšných uchazečů v souvislosti s konkrétním výběrovým řízením?	120
1.8 Jakým způsobem lze docílit ponechání si životopisů / dotazníků neúspěšných uchazečů pro účely nabídek práce v budoucnu?	121
1.9 Jak naložit s obdrženým nevyžádaným životopisem?.....	122
1.10 Jaký je vztah mezi zaměstnavatelem a personální agenturou (agenturou práce)?	123
1.11 Lze pořídit kopii celého občanského průkazu vybraného uchazeče a založit ji do osobního spisu?	124
1.12 Lze pořídit kopii řidičského průkazu vybraného uchazeče a založit ji do osobního spisu?.....	125
1.13 Lze pořídit kopii kartičky zdravotní pojišťovny vybraného uchazeče a založit ji do osobního spisu?	126
1.14 Lze pořídit kopie dokumentů dokládajících způsobilost vybraného uchazeče, např. na obsluhu vysokozdvížného vozíku, a založit je do osobního spisu?	127
1.15 Lze pořídit kopii cestovního pasu vybraného uchazeče - cizince a založit ji do osobního spisu?	128
1.16 Musí být uchazečům po skončení výběrového řízení vráceny jimi poskytnuté dokumenty?.....	129

2. V průběhu základního pracovněprávního vztahu	129
2.1 Může být rodné číslo uvedeno na pracovní smlouvě?	130
2.2 Jaké dokumenty může obsahovat osobní spis zaměstnance?	132
2.3 Lze uložit v osobním spise kopii rodného listu dítěte zaměstnance, který uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě?	132
2.4 Je možné uchovávat telefonický kontakt na blízké příbuzné zaměstnance bez jejich souhlasu se zpracováním osobních údajů?	134
2.5 Kdo smí nahlížet do osobního spisu?	135
2.6 Lze předložit písemnosti z osobního spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu? Co když chce předložit kompletní osobní spis?	136
2.7 Může provoz personálního informačního systému zajišťovat externí subjekt?	137
2.8 Musí mít zaměstnanci podepsanou mlčenlivost o osobních údajích?	138
2.9 Je možné potvrdit finanční instituci správnost údajů na potvrzení o výši příjmů telefonicky?	140
2.10 Jak postupovat při obdržení výzvy od exekutora či soudu o poskytnutí součinnosti (informací o zaměstnanci)?	141
2.11 Lze odmítnout poskytnutí informací o zaměstnancích orgánům činným v trestním řízení s poukazem na GDPR?	142
2.12 Může zaměstnavatel zasílat výplatní pásku na pracovní e-mail?	144
2.13 Může nadřazený roznášet nezalepené nebo jinak „nechráněné“ výplatní pásky podřízeným zaměstnancům?	145
2.14 Je poskytovatel benefitu, pokud mu jsou poskytovány osobní údaje zaměstnanců, považován za správce či zpracovatele?	146
2.15 Musí mít zaměstnavatel souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů pro účely jejich předání poskytovateli benefitu?	147
2.16 Musí mít zaměstnavatel souhlas zaměstnanců k předání kvalifikačních údajů zadavateli zakázky, o niž se uchází?	147
2.17 Jak je to s fotografiemi zaměstnanců z pohledu GDPR?	149
2.18 Jaké jsou podmínky pro zpřístupnění osobních údajů zaměstnanců na webových stránkách organizace?	151
2.19 Může zaměstnavatel vyžadovat viditelné umístění jména a příjmení na pracovním oděvu při styku s veřejností?	151
2.20 Musí být mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnělékařské služby (prohlídky) uzavřena smlouva o zpracování osobních údajů?	152
2.21 Může zaměstnavatel zasílat firemní časopis zaměstnancům na adresu jejich bydliště či pracovní e-mail?	154

2.22	Musí zaměstnavatel na požádání sdělit mzdu manželce/manželovi?	155
2.23	Může být v interním systému zobrazena přítomnost / nepřítomnost zaměstnance na pracovišti?	156
3.	Po skončení základního pracovněprávního vztahu	157
3.1	Musí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru na žádost bývalého zaměstnance zlikvidovat jeho osobní spis?	157
3.2	Lze uchovat některé osobní údaje (dokumenty) pro případ sporu s bývalým zaměstnancem či kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce?	158
3.3	Musí zaměstnavatel vést kvůli GDPR protokol o skartování dokumentů z osobního spisu?	160
3.4	Musí zaměstnavatel vydat bývalému zaměstnanci po ukončení pracovního poměru všechny nebo některé dokumenty z osobního spisu?	161
3.5	Může bývalý zaměstnanec využít článek 15 GDPR, tj. právo na přístup k osobním údajům, k nahlížení do dokumentů, které o něm zaměstnavatele vede?	162
3.6	Po jakou dobu může zaměstnavatel ponechat aktivní e-mailovou schránku bývalého zaměstnance?	163
3.7	Jak je to s fotografiemi bývalých zaměstnanců po skončení pracovního poměru?	164
3.8	Lze poskytnout referenci o bývalém zaměstnanci (telefonicky)?	165
4.	Nezařazené	166
4.1	Je poskytovatel IT služeb zpracovatelem?	166
4.2	Musí zaměstnavatel jmenovat pověřence pro ochranu osobních údajů?	168
4.3	Jak může přijít Úřad pro ochranu osobních údajů na kontrolu?	169
4.4	Jaká výše pokuty hrozí zaměstnavateli za porušení GDPR?	170
4.5	Jaká výše pokuty hrozí zaměstnavateli za porušení § 316 zákoníku práce?	172
4.6	Platí stále oznamovací povinnosti vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů?	173
4.7	Může zaměstnanec požadovat náhradu za újmu způsobenou zpracováním osobních údajů?	173
4.8	Jak zaměstnavatel prokáže soulad zpracování s GDPR?	174