

# OBSAH

Předmluva.....	9
O autorovi.....	11
Použité zkratky.....	12
<b>PRVNÍ ČÁST</b>	
<b>VÝKLAD GDPR S DŮRAZEM NA PERSONÁLNÍ OBLAST</b>	
<b>1. Základní informace o GDPR.....</b>	<b>14</b>
1.1 Nejdůležitější základní pojmy a jejich význam v personální oblasti.....	20
1.1.1 Osobní údaj a subjekt údajů.....	21
1.1.2 Zpracování.....	24
1.1.3 Pseudonymizace.....	27
1.1.4 Správce a zpracovatel.....	28
1.1.5 Profilování.....	30
1.1.6 Porušení zabezpečení osobních údajů.....	31
<b>2. Zásady zpracování osobních údajů.....</b>	<b>33</b>
2.1 Zákonnost zpracování aneb právní důvody zpracování.....	34
2.1.1 Souhlas se zpracováním osobních údajů.....	36
2.1.2 Plnění smlouvy (zaměstnavatelem).....	40
2.1.3 Splnění právní povinnosti (zaměstnavatelem).....	41
2.1.4 Životně důležité zájmy subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby.....	42
2.1.5 Splnění úkolu ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci.....	42
2.1.6 Oprávněné zájmy správce či třetí strany.....	43
2.1.7 K podmínkám zpracování zvláštní kategorie osobních údajů.....	46
2.2 Transparentnost a korektnost.....	50
2.3 Účelové omezení.....	51
2.4 Minimalizace.....	52
2.5 Přesnost.....	54
2.6 Omezení uložení.....	54
2.7 Integrita a důvěrnost (zabezpečení osobních údajů).....	55
<b>3. Vztah správce a zpracovatele (externí mzdová účtárna).....</b>	<b>65</b>
<b>4. Další povinnosti v GDPR ve vazbě na personalistiku.....</b>	<b>69</b>
4.1 Záznamy o činnostech zpracování (včetně vzoru).....	70

4.2	Povinnosti při porušení zabezpečení osobních údajů.....	74
4.2.1	Ohlašování porušení zabezpečení osobních údajů dozorovému úřadu...	77
4.2.2	Oznamování případů porušení zabezpečení osobních údajů zaměstnancům.....	78
4.3	Pověřenec pro ochranu osobních údajů.....	79
4.4	Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů a předchozí konzultace .....	81
<b>5.</b>	<b>Práva zaměstnanců podle GDPR .....</b>	<b>86</b>
5.1	Informace poskytované zaměstnancům .....	87
5.1.1	Informace pro uchazeče.....	88
5.1.2	Informace pro zaměstnance.....	90
5.2	Právo zaměstnance na přístup k osobním údajům .....	93
5.3	Právo na opravu .....	94
5.4	Právo na výmaz.....	95
5.5	Právo na omezení zpracování.....	98
5.6	Právo na přenositelnost údajů .....	99
5.7	Právo vznést námitku.....	99
5.8	Právo nebýt předmětem automatizovaného individuálního rozhodování.....	101
<b>6.</b>	<b>Předávání osobních údajů zaměstnanců do třetích zemí (mateřské společnosti) .....</b>	<b>104</b>
6.1	Předávání v rámci Evropské unie.....	106
6.2	Předávání do zemí mimo Evropskou unii (a EHP) .....	106
6.2.1	Rozhodnutí o odpovídající ochraně.....	107
6.2.2	Předávání založené na vhodných zárukách.....	108
6.2.3	Výjimky pro specifické situace podle článku 49 GDPR.....	109
<b>7.</b>	<b>Kamerový systém zaměstnavatele z pohledu GDPR .....</b>	<b>112</b>
7.1	Východiska při úvahách o kamerovém systému .....	113
7.2	Aspekty kamerového systému.....	115
7.2.1	Právní důvody pro provozování kamerového systému.....	116
7.2.2	Zabezpečení kamerového systému a směrnice o jeho používání .....	120
7.2.3	Informační povinnost.....	123
7.2.4	Vzor záznamu o činnostech zpracování - kamerový systém zaměstnavatele.....	125
7.3	Nakládání se záznamy a doba jejich uchování.....	126
<b>8.</b>	<b>Doba uchování dokumentů v personální oblasti .....</b>	<b>128</b>

## DRUHÁ ČÁST

### OTÁZKY A ODPOVĚDI

<b>1. Před vznikem základního pracovněprávního vztahu .....</b>	<b>134</b>
1.1 Jaké údaje může zaměstnavatel zjišťovat prostřednictvím osobního dotazníku pro uchazeče? .....	135
1.2 Může zaměstnavatel požadovat předložení výpisu z Rejstříku trestů? Může si jej u vybraného uchazeče založit do osobního spisu? .....	139
1.3 Může zaměstnavatel zjišťovat, zda se uchazeč nachází v exekuci? .....	142
1.4 Může zaměstnavatel využívat sociální sítě ke zjišťování informací o uchazečích? .....	144
1.5 Musí být z obdrženého životopisu smazáno např. rodné číslo či jiné nepotřebné údaje (fotografie, koníčky apod.)? .....	146
1.6 Kdo se smí seznamovat s životopisy/dotazníky uchazečů? .....	147
1.7 Jak dlouho může zaměstnavatel uchovávat životopisy/dotazníky neúspěšných uchazečů v souvislosti s konkrétním výběrovým řízením? .....	148
1.8 Jakým způsobem lze docílit ponechání si životopisů/dotazníků neúspěšných uchazečů pro účely nabídek práce v budoucnu? .....	149
1.9 Jak naložit s obdrženým nevyžádaným životopisem? .....	150
1.10 Jaký je vztah mezi zaměstnavatelem a personální agenturou (agenturou práce) z pohledu GDPR? .....	151
1.11 Lze pořídit kopii celého občanského průkazu vybraného uchazeče a založit ji do osobního spisu? .....	152
1.12 Lze pořídit kopii řidičského průkazu vybraného uchazeče a založit ji do osobního spisu? .....	153
1.13 Lze pořídit kopii kartičky zdravotní pojišťovny vybraného uchazeče a založit ji do osobního spisu? .....	154
1.14 Lze pořídit kopie dokumentů dokládajících způsobilost vybraného uchazeče, např. na obsluhu vysokozdvižného vozíku, a založit je do osobního spisu? .....	155
1.15 Lze pořídit kopii cestovního pasu vybraného uchazeče – cizince a založit ji do osobního spisu? .....	156
1.16 Musí být uchazečům po skončení výběrového řízení vráceny jimi poskytnuté dokumenty? .....	157

<b>2. V průběhu základního pracovněprávního vztahu .....</b>	<b>157</b>
2.1 Může být rodné číslo uvedeno na pracovní smlouvě? .....	158
2.2 Jaké dokumenty může obsahovat osobní spis zaměstnance? .....	160
2.3 Lze uložit v osobním spise kopii rodného listu dítěte zaměstnance, který uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě? .....	160
2.4 Je možné uchovávat telefonický kontakt na blízké příbuzné zaměstnance bez jejich souhlasu se zpracováním osobních údajů? .....	162
2.5 Kdo smí nahlížet do osobního spisu? .....	163
2.6 Lze předložit písemnosti z osobního spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu? Co když chce předložit kompletní osobní spis? .....	164
2.7 Může provoz personálního informačního systému zajišťovat externí subjekt? .....	165
2.8 Musí mít zaměstnanci podepsanou mlčenlivost o osobních údajích? .....	166
2.9 Je možné potvrdit finanční instituci správnost údajů na potvrzení o výši příjmů telefonicky? .....	168
2.10 Jak postupovat při obdržení výzvy od exekutora či soudu o poskytnutí součinnosti (informací o zaměstnanci)? .....	169
2.11 Lze odmítnout poskytnutí informací o zaměstnancích orgánům činným v trestním řízení s poukazem na GDPR? .....	170
2.12 Může zaměstnavatel zasílat výplatní pásku na pracovní e-mail? .....	171
2.13 Může nadřízený roznášet nezalepené nebo jinak „nechráněné“ výplatní pásy podřízeným zaměstnancům? .....	173
2.14 Je poskytovatel benefitu, jsou-li mu poskytovány osobní údaje zaměstnanců, považován za správce či zpracovatele? .....	174
2.15 Musí mít zaměstnavatel souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů pro účely jejich předání poskytovateli benefitu? .....	174
2.16 Musí mít zaměstnavatel souhlas zaměstnanců k předání kvalifikačních údajů zadavateli zakázky, o niž se uchází? .....	175
2.17 Jak je to s fotografiemi zaměstnanců z pohledu GDPR? .....	176
2.18 Jaké jsou podmínky pro zpřístupnění osobních údajů zaměstnanců na webových stránkách organizace? .....	179
2.19 Může zaměstnavatel vyžadovat viditelné umístění jména a příjmení na pracovním oděvu při styku s veřejností? .....	179
2.20 Musí být mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem pracovnělékařské služby (prohlídky) uzavřena smlouva o zpracování osobních údajů? .....	180
2.21 Může zaměstnavatel zasílat firemní časopis zaměstnancům na adresu jejich bydliště či pracovní e-mail? .....	182

2.22	Musí zaměstnavatel na požádání sdělit mzdu manželce/manželovi? .....	183
2.23	Může být v interním systému zobrazena přítomnost/nepřítomnost zaměstnance na pracovišti? .....	184
2.24	Lze monitorovat služební vozidla pomocí GPS?.....	186
<b>3.</b>	<b>Po skončení základního pracovněprávního vztahu .....</b>	<b>187</b>
3.1	Musí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru na žádost bývalého zaměstnance zlikvidovat jeho osobní spis? .....	187
3.2	Lze uchovat některé osobní údaje (dokumenty) pro případ sporu s bývalým zaměstnancem či kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce? .....	188
3.3	Musí zaměstnavatel vést kvůli GDPR protokol o skartování dokumentů z osobního spisu?.....	190
3.4	Musí zaměstnavatel vydat bývalému zaměstnanci po ukončení pracovního poměru všechny nebo některé dokumenty z osobního spisu?.....	190
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?.....	192
3.6	Po jakou dobu může zaměstnavatel ponechat aktivní e-mailovou schránku bývalého zaměstnance? .....	193
3.7	Jak je to s fotografiemi bývalých zaměstnanců po skončení pracovního poměru?.....	194
3.8	Lze poskytnout referenci o bývalém zaměstnanci (telefonicky)? .....	196
<b>4.</b>	<b>Nezařazené .....</b>	<b>197</b>
4.1	Je poskytovatel IT služeb zpracovatelem?.....	198
4.2	Musí zaměstnavatel jmenovat pověřence pro ochranu osobních údajů? .....	199
4.3	Kdy může přijít Úřad pro ochranu osobních údajů na kontrolu? .....	200
4.4	Jaká výše pokuty hrozí zaměstnavateli za porušení GDPR? .....	201
4.5	Jaká výše pokuty hrozí zaměstnavateli za porušení § 316 zákoníku práce? .....	203
4.6	Platí stále oznamovací povinnosti vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů? .....	204
4.7	Může zaměstnanec požadovat náhradu za újmu způsobenou zpracováním osobních údajů? .....	204
4.8	Jak zaměstnavatel prokáže soulad zpracování s GDPR? .....	205