

Statutární město Brno, městská část Brno-střed

METODIKA
ZÁSADY OCHRANY OSOBNÍCH ÚDAJŮ
ZAMĚSTNANCŮ STATUTÁRNÍHO MĚSTA BRNA,
ZAŘAZENÝCH DO ÚŘADU MĚSTSKÉ ČÁSTI BRNO-
STŘED A
ZAMĚSTNANCŮ STATUTÁRNÍHO MĚSTA BRNA,
MĚSTSKÉ ČÁSTI BRNO-STŘED



Vydání č.: 1
Účinnost: 25.05.2018

Bc. Petr Štika, MBA, LL.M., v.r.
tajemník ÚMČ Brno-střed

Vydal/schválil: Bc. Petr Štika, MBA, LL.M.
Dne: 25.05.2018
Zpracovatel: Mgr. Vít Křížka, pověřenec pro ochranu osobních údajů

Tato metodika je závazná pro: Úřad městské části Brno-střed
Statutární město Brno, MČ Brno-střed

Projednáno v orgánech: *nejsou*

Osoba pověřená výkladem: Mgr. Vít Křížka, pověřenec pro ochranu osobních údajů
Četnost kontroly aktuálnosti: půlročně
Osoba pověřená kontrolou aktuálnosti: Mgr. Vít Křížka, pověřenec pro ochranu osobních údajů

Související vnitřní předpisy:

Pokyn tajemníka o Informačních systémech provozovaných v počítačové síti města Brna, městské části Brno-střed

Směrnice č. 12 – Směrnice o ochraně a zpracování osobních údajů

Historie změn:

Datum	Číslo vydání	Strana	Článek	Stručný popis změny

Odkaz na předešlá vydání:

Nejsou

Související formuláře, záznamy, přílohy a metodiky:

Karta zpracování

Záznamy o činnostech zpracování

Souhlas subjektu údajů se zpracováním osobních údajů

Souhlas subjektu údajů s používáním kontaktních údajů

Oznámení o zpracování osobních údajů (v souvislosti se smlouvou)

Oznámení o porušení zabezpečení osobních údajů

Zrušovací ustanovení:
Nejsou

Čl. 1 Úvodní ustanovení

1. Tyto Zásady ochrany osobních údajů zaměstnanců Úřadu městské části Brno-střed jsou zpracovány v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále jen „GDPR“). Cílem těchto zásad je poskytnout zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání povinné informace ohledně zpracování osobních údajů v souladu s čl. 13 a 14 GDPR.
2. Pro potřeby těchto zásad se rozumí:
 - a) **zaměstnavatelem** Statutární město Brno, Úřad městské části Brno-střed a Statutární město Brno-střed, MČ Brno-střed, IČ: 44992785, se sídlem Dominikánská 2, Brno,
 - b) **zaměstnancem** fyzická osoba v pracovněprávním vztahu ke statutárnímu městu Brno, zařazená do Úřadu městské části Brno-střed a fyzická osoba v pracovněprávním vztahu ke statutárnímu městu Brno, MČ Brno-střed
 - c) **osobními údaji** veškeré informace o zaměstnanci, zejména jméno a příjmení, adresa trvalého pobytu, datum narození, rodné číslo, e-mailová adresa a telefonní číslo, fotografie, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity daného zaměstnance.
3. V rámci pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatelem jakožto správcem zpracovávány osobní údaje:
 - a) v rozsahu v jakém byly poskytnuty zaměstnancem v souvislosti s **výběrovým řízením**, tzn. zejména osobní údaje poskytnuté na životopise a dalších listinách předkládaných v rámci výběrového řízení,
 - b) v rozsahu v jakém byly poskytnuty zaměstnancem při **uzavření pracovní smlouvy či dohody o práci konané mimo pracovní poměr** a vyplnění osobního dotazníku zaměstnance,
 - c) v rozsahu v jakém to vyžadují **zvláštní právní předpisy**, zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, účetní a daňové předpisy, a
 - d) za **účely uvedenými níže**.

Zaměstnavatel nezpracovává osobní údaje zaměstnanců v souvislosti s marketingem ani je za marketingovými účely nepředává žádným třetím stranám.

Čl. 2 Účel zpracování Osobních údajů

1. Zaměstnavatel zpracovává osobní údaje výhradě pro následující účely:

- a) **realizace výběrového řízení** se souhlasem uchazeče o zaměstnání (zpracování na základě souhlasu dle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR).
- b) **plnění pracovněprávních povinností** zaměstnavatele při realizaci pracovněprávního vztahu, které vyplývají ze smluvních nebo zákonných povinností (zpracování na základě titulu plnění smlouvy a splnění právní povinnosti dle čl. 6 odst. 1 písm. b), c) GDPR).
- c) **ochrana práv zaměstnavatele**, zejména v případě soudního sporu vzniklého ze vzájemných pracovněprávních vztahů (zpracování na základě titulu oprávněného zájmu dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR).
- d) **kontrola docházky na pracoviště, kontrola pracovních výkonů a ochrana majetku a bezpečnosti** (zpracování na základě titulu oprávněného zájmu dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR),
- e) **ochrana reputace zaměstnavatele** (zpracování na základě titulu oprávněného zájmu dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR),
- f) **pravidelné proškolení a zvyšování či rozšiřování kvalifikace zaměstnanců** v případech, kdy proškolení nebo zvyšování či rozšiřování kvalifikace zaměstnanců vyžadují zvláštní právní předpisy a zaměstnavatel je povinen toto proškolení prokázat (zpracování na základě titulu oprávněného zájmu dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR),
- g) **zpracování dalších údajů nad rámec plnění vyžadovaných zákonem**, tj. usnadnění a urychlení komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vyplácení mzdy na bankovní účet, transparentnost úřadu a usnadnění přístupu veřejnosti k úřadu, vyhotovení identifikační karty, poskytování pracovních benefitů a služeb stravování (zpracování na základě titulu oprávněného zájmu dle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR).

Čl. 3

Obecné zásady a právní důvody zpracování

1. Nadřízení zaměstnanci a zaměstnanci Oddělení personálního a mzdového Odboru organizačního a právního pracují s osobní údaji v souladu s těmito základními zásadami: zásada zákonnosti, korektnosti, transparentnosti, účelového omezení, minimalizace údajů, přesnosti, omezení uložení, integritou, důvěrností a odpovědností správce:
 - a) **zásada zákonnosti** – zpracování osobních údajů na základě právního titulu v souladu s čl. 6 GDPR, popř. v případě zvláštní kategorie osobních údajů, tj. zejména osobních údajů o zdravotním stavu, rovněž v souladu se zvláštním důvodem pro zpracování dle čl. 9 odst. 2 GDPR,
 - b) **zásada korektnosti** – správné a společensky bezvadné použití osobních údajů,
 - c) **zásada transparentnosti** – všechny informace o ochraně osobních údajů určené zaměstnanci musí být stručné, snadno přístupné a srozumitelné, podávané za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků,
 - d) **zásada účelového omezení** – shromažďování osobních údajů jen za jasně stanoveným účelem,

- e) **zásada minimalizace údajů** – nikdy se nezpracovává více údajů, než je pro daný účel nezbytně nutné,
- f) **zásada přesnosti** – zpracovávané osobní údaje musí být přesné, tj. takové, jaké je subjekt sdělil, nikoli nutně pravdivé, ačkoli se o zaměstnavatel musí snažit,
- g) **zásada omezení uložení** – osobní údaje jsou uloženy jen po dobu nezbytně nutnou,
- h) **zásady integrity a důvěrnosti** – náležité zabezpečení osobních údajů, včetně jejich ochrany pomocí vhodných technických nebo organizačních opatření před neoprávněným či protiprávním zpracováním a před náhodnou ztrátou, zničením nebo poškozením,
- i) **zásada odpovědnosti správce** – zajištění vhodných technických a organizačních opatření, aby byl správce schopen doložit, že zpracování je prováděno v souladu s GDPR a předpisy na ochranu osobních údajů.

Čl. 4

Ochrana osobních údajů a informace o zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání

1. Na zaměstnavatele se vztahuje GDPR i další předpisy na ochranu osobních (zákon o ochraně osobních údajů) a předpisy na ochranu osobnosti (občanský zákoník) i v případě vedení výběrového řízení.
2. Uchazeč o zaměstnání bere na vědomí, že přihlášením se do výběrového řízení započne zpracovávání osobních údajů zaměstnavatelem. Pokud uchazeč o zaměstnání neposkytne své osobní údaje, jejichž zpracování je zákonným nebo smluvním požadavkem (účel stanovený v čl. 2 písm. b) těchto zásad), není možné s ním následně uzavřít pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr.
3. Osobní údaje uchazeče o zaměstnání budou zpracovávány po dobu jednání o uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr a šest měsíců po skončení tohoto jednání, a to za účelem uzavření dané smlouvy nebo dohody, jakož i po dobu trvání případného pracovněprávního vztahu či po dobu stanovenou v souhlasu v podobě písemného prohlášení, pokud jej uchazeč o zaměstnání poskytne (v případě, že bude trvat na delším zpracování, než je stanovených šest měsíců).
4. Osobní údaje uchazeče o zaměstnání nebudou předávány žádným třetím osobám, do třetí země ani mezinárodní organizaci.

Čl. 5

Ochrana osobních údajů a informace o zpracování osobních údajů zaměstnanců

1. Na zaměstnavatele i zaměstnance se vztahuje GDPR i další předpisy na ochranu osobních údajů (zákon o ochraně osobních údajů) a předpisy na ochranu osobnosti (občanský zákoník).
2. Zaměstnanec bere na vědomí, že uzavřením pracovněprávního vztahu započne zpracovávání osobních údajů zaměstnavatelem. Pokud zaměstnanec neposkytne své osobní

údaje, jejichž zpracování je obecně smluvním nebo zákonným požadavkem (účel stanovený v čl. 2 písm. b) těchto zásad), dopouštění se porušení pracovněprávní povinností, popř. porušení dalších právních předpisů, zejména účetních a daňových předpisů či zákoníku práce. Osobní údaje jsou v této souvislosti nezbytné pro plnění pracovněprávního vztahu a s ním spojenými zákonnými povinnostmi.

3. Ohledně poskytování osobních údajů, jejichž zpracování není obecně smluvním nebo zákonným požadavkem (účel stanovený v čl. 2 písm. g) těchto zásad), je od zaměstnance vyžadován souhlas. Pokud zaměstnanec neudělí tento souhlas ke zpracování osobních údajů, nebude to pro něj mít žádné negativní pracovněprávní důsledky. Bez souhlasu s používáním čísla účtu bude mzda vyplácena v hotovosti.
4. V případě ukončení pracovněprávního vztahu budou osobní údaje zpracovávány a uchovávány po dobu stanovenou zvláštními právními předpisy a archivačním a skartačním řádem Úřadu městské části Brno-střed, a to pro případ vzniku pracovněprávního sporu, a to za účelem ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele. Po uplynutí této doby zaměstnavatel osobní údaje zlikviduje.
5. Osobní údaje zaměstnanců mohou být předávány následujícím příjemcům nebo zpracovatelům: účetní, daňoví poradci, advokáti, notáři, soudní exekutoři, soudní znalci či účetní, daňové a právní společnosti za účelem vedení personální a mzdové agendy či sporů vzniklých z pracovněprávního vztahu a se souhlasem zaměstnance rovněž osobám, které poskytují pracovní benefity a služby stravování. V případě zájmu na transparentnosti a otevřenosti úřadu, je-li na tom veřejný zájem, mohou být osobní údaje zveřejněny veřejnosti v souladu se zvláštními právními předpisy (např. dle zákona o svobodném přístupu k informacím).
6. Osobní údaje nebudou předávány do třetí země ani mezinárodní organizaci.

Čl. 6

Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání, zaměstnance a zaměstnavatele

1. Zaměstnanec i uchazeč o zaměstnání je povinen zaměstnavateli poskytnout pouze pravdivé a přesné osobní údaje.
2. Zaměstnavatel vynaloží maximální úsilí, aby nedošlo k neoprávněnému zpracování osobních údajů či jinému porušení zabezpečení osobních údajů.
3. Osobní údaje jsou a budou zpracovávány v listinné nebo elektronické podobě neautomatizovaným způsobem.
4. Osobní údaje nejsou automaticky vyhodnocovány a nejsou využívány k profilaci nebo automatickému rozhodování.
5. Zaměstnanec bere na vědomí, že může docházet k ukládání cookies na jeho pracovní zařízení.

6. Zaměstnanci budou proškoleni o pravidlech nakládání s osobními údaji a budou zavázáni k dodržování interního předpisu zaměstnavatele, tj. směrnice o ochraně a zpracování osobních údajů Úřadu městské části Brno-střed.

Čl. 7

Práva uchazeče o zaměstnání a zaměstnance (subjektu údajů)

1. Uchazeč o zaměstnání a zaměstnanec (dále jen „subjekt údajů“) má právo svůj **souhlas** (v případech, kde zpracování osobních údajů probíhá na základě souhlasu) se zpracováním poskytnutých osobních údajů **kdykoliv odvolat**. Odvolání souhlasu se zpracováním osobních údajů však není možné v rozsahu a pro účely plnění zákonných nebo smluvních povinností. Odvoláním souhlasu není dotčena zákonnost zpracování založená na souhlasu uděleném před jeho odvoláním. Odvolání souhlasu též nemá vliv na zpracování osobních údajů, které správce zpracovává na základě jiného právního základu, než je souhlas (tj. zejména je-li zpracování nezbytné pro splnění smlouvy, právní povinnosti či z jiných důvodů uvedených v platných právních předpisech nebo na základě oprávněného zájmu zaměstnavatele). Odvolat souhlas lze písemným prohlášením vůči zaměstnavateli.
2. Subjekt údajů má dále právo:
 - a) **být informován o zpracování svých osobních údajů** – subjekt údajů je oprávněn od zaměstnavatele požadovat informace, zda jsou osobní údaje zpracovávány či nikoli; pokud jsou osobní údaje zpracovávány, má subjekt údajů právo od zaměstnavatele požadovat informace zejména o totožnosti a kontaktních údajích zaměstnavatele a pověřence pro ochranu osobních údajů, o účelech zpracování, o kategoriích dotčených osobních údajů, o příjemcích nebo kategoriích příjemců osobních údajů, o oprávněných zájmech zaměstnavatele, o výčtu práv subjektu údajů, o možnosti obrátit se na Úřad pro ochranu osobních údajů, o zdroji zpracovávaných osobních údajů a o automatizovaném rozhodování a profilování; pokud zaměstnavatel hodlá dále osobní údaje subjektu údajů zpracovávat pro jiný účel, než pro který byly získány, poskytne subjektu údajů ještě před uvedeným dalším zpracováním informace o tomto jiném účelu a další příslušné informace;
 - b) **požadovat od zaměstnavatele přístup k jeho osobním údajům** – subjekt údajů je od zaměstnavatele oprávněn požadovat informaci, zda jsou jeho/její osobní údaje zpracovávány či nikoliv a pokud ano, má přístup k informacím o účelech zpracování, kategoriích dotčených osobních údajů, příjemcích nebo kategoriích příjemců, dobu uchování osobních údajů, informace o právech (práva požadovat od zaměstnavatele opravu nebo výmaz, omezení zpracování, vznést námitku proti tomuto zpracování), o právu podat stížnost Úřadu pro ochranu osobních údajů, informace o zdroji osobních údajů, informace o tom, zda dochází k automatizovanému rozhodování a profilování a informace týkající se použitého postupu, jakož i významu a předpokládaných důsledků takového zpracování pro subjekt údajů, informace a záruky v případě předávání osobních údajů do třetí země nebo mezinárodní organizace. Subjekt údajů

má právo na poskytnutí kopií zpracovávaných osobních údajů; právem získat tuto kopii však nesmějí být nepříznivě dotčena práva a svobody jiných osob;

- c) **na opravu poskytnutých osobních údajů** – pokud došlo na straně subjektu údajů například ke změně trvalého pobytu, telefonního čísla nebo jiné skutečnosti, kterou lze považovat za osobní údaj, má subjekt údajů právo od zaměstnavatele požadovat opravu zpracovávaných osobních údajů; navíc má subjekt údajů právo na doplnění neúplných osobních údajů, a to i poskytnutím dodatečného prohlášení;
- d) **na výmaz poskytnutých osobních údajů** – v určitých stanovených případech má subjekt údajů právo požadovat, aby zaměstnavatel osobní údaje subjektu údajů vymazal; mezi takové případy patří například, že zpracovávané údaje nejsou pro výše zmíněné účely nadále potřebné; zaměstnavatel osobní údaje maže po uplynutí doby nezbytnosti automaticky; subjekt údajů se však může na něj se svou žádostí kdykoliv obrátit; žádost subjektu údajů pak podléhá individuálnímu posouzení (i přes právo subjektu údajů na výmaz může mít zaměstnavatel povinnost či oprávněný zájem si osobní údaje ponechat) a o jejím vyřízení bude subjekt údajů detailně informován;
- e) **na omezení zpracování osobních údajů** – zaměstnavatel zpracovává osobní údaje subjektu údajů pouze v nezbytně nutném rozsahu; pokud by však subjekt údajů měl pocit, že zaměstnavatele např. překračuje výše stanovené účely, pro které osobní údaje zpracovává, může subjekt údajů podat žádost, aby jeho/její osobní údaje byly zpracovávány výhradně pro nejnnutnější zákonné důvody nebo aby byly osobní údaje zpracovány v omezeném režimu (pouze uchovávány); žádost subjektu údajů pak podléhá individuálnímu posouzení a o jejím vyřízení budete detailně informován;
- f) **podat stížnost u Úřadu pro ochranu osobních údajů** – subjekt údajů se může kdykoliv obrátit s podnětem či stížností ve věci zpracování osobních údajů na Úřad pro ochranu osobních údajů, se sídlem Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7; více informace lze nalézt na webové stránce www.uoou.cz.

Čl. 8

Uplatňování práv subjektu údajů

1. V případě, že by se subjekt údajů domníval, že zaměstnavatel provádí zpracování jeho osobních údajů, které je v rozporu s ochranou jeho soukromého a osobního života nebo v rozporu s příslušnými právními předpisy, zejména jsou-li osobní údaje zpracovány bez účelu, popř. pro nelegitimní účely, může:
 - a) **požádat zaměstnavatele nebo pověřence pro ochranu osobních údajů o vysvětlení;**
 - b) **vznést námitku proti zpracování** a požadovat, aby zaměstnavatel zajistil odstranění takto vzniklého stavu (např. provedením opravy, doplněním nebo likvidací osobních údajů); zaměstnavatel o námitce neprodleně rozhodne a informuje subjekt údajů; nevyhoví-li zaměstnavatel námitce, má subjekt údajů právo obrátit se přímo na Úřad pro ochranu osobních údajů; tímto ustanovením není

dotčeno oprávnění subjektu údajů obrátit se se svým podnětem na Úřad pro ochranu osobních údajů přímo.

2. Subjekt údajů může svá výše uvedená práva uplatnit písemně na adrese sídla zaměstnavatele nebo elektronicky na adrese **podatelna@brno-stred.cz**.
3. Požádá-li subjekt údajů o informaci o rozsahu či způsobu zpracování svých osobních údajů, je mu zaměstnavatel povinen tuto informaci předat neprodleně, nejpozději však do jednoho měsíce od obdržení žádosti.
4. Pokud subjekt údajů uplatní právo na přístup k osobním údajům v elektronické formě, zaměstnavatel mu požadované informace poskytne rovněž v elektronické formě výhradně na e-mailovou adresu na doméně brno-stred.cz, ledaže subjekt údajů požádá o jiný způsob poskytnutí informací.
5. Zaměstnavatel je oprávněn v případě opakované a nedůvodné žádosti o poskytnutí fyzické kopie zpracovávaných osobních údajů účtovat přiměřený poplatek za administrativní náklady s tím spojené.

Čl. 9

Závěrečná ustanovení

1. Veškeré právní vztahy vznikající v souvislosti se zpracováváním osobních údajů se řídí právním řádem České republiky, a to bez ohledu na to, odkud byl přístup k nim realizován. K řešení případných sporů vzniklých v souvislosti s ochranou soukromí mezi subjektem údajů a zaměstnavatelem jsou příslušné české soudy.
2. Znění těchto zásad může zaměstnavatel změnit či doplňovat. O každé takové změně zaměstnavatel informuje subjekty údajů e-mailem nejméně 15 dnů před nabytím účinnosti změn.