



MGR. MICHAL VRAJÍK  
Advokát

Datum: 21. 12. 2017

## Pracovněprávní novinky 3/2017

Vážení klienti a obchodní partneři,  
dostává se k Vám **třetí a letos poslední číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti

Aktuální číslo je tematicky věnováno **obecnému nařízení o ochraně osobních údajů**, známějšímu pod zkráceným názvem **GDPR**, a jeho dopadům do oblasti pracovněprávních vztahů.

Na těchto dvou stranách proto naleznete základní shrnutí, co GDPR pro personální a mzdovou praxi znamená.

Michal Vrajík

### Obecné nařízení o ochraně osobních údajů

Aby mohli zaměstnavatelé plnit své právní povinnosti vůči zaměstnancům (například zpracovávat a vyplácet mzdy a provádět z nich povinné odvody), potřebují k tomu osobní údaje zaměstnanců, jako je jejich jméno, příjmení, datum narození, rodné číslo apod.

Zaměstnavatelé se tímto automaticky stávají **správci osobních údajů** svých zaměstnanců. Již současná právní úprava v zákoně o ochraně osobních údajů v této souvislosti ukládá zaměstnavatelům řadu povinností, jako je například **zpracovávat** osobní údaje na základě existujícího **právního důvodu** nebo **informovat zaměstnance** o tomto zpracování (případně získat jejich souhlas se zpracováním osobních údajů).

Ve stejné pozici se budou nacházet i od 25. 5. 2018, jen se jejich postavení **nebude řídit českým zákonem o ochraně osobních údajů, ale GDPR**, platným po celé Evropské unii.



## Co znamená „přístup založený na riziku“

Přístup založený na riziku znamená, že **správce údajů je povinen předem a průběžně vyhodnocovat rizika**, která při zpracování osobních údajů hrozí, a podle toho **přijímat opatření** předvídaná GDPR.

Jinými slovy GDPR reguluje řadu opatření, jako je například vedení záznamů o činnostech zpracování, ohlašování a oznamování porušení zabezpečení, posuzování vlivu, povinné konzultace či jmenování pověřence pro ochranu osobních údajů.

**Ne vždy je ale třeba použít všechna tato opatření. V pracovněprávních vztazích může (podle okolností) postačit vést záznamy o činnostech zpracování**, které do jisté míry nahrazují to, že nově se zaměstnavatel nebude muset „registrovat“ jako správce u Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Je tedy odpovědností správce, aby vyhodnotil, jak rizikové zpracování osobních údajů provádí, a podle toho sám přijal odpovídající opatření.

## Co je tedy třeba udělat?

Vzhledem k rozsahu GDPR představuje tento newsletter skutečně jen velmi omezený výčet toho, co GDPR přináší.

**Na GDPR je proto nezbytné se dobře připravit**, přinejmenším:

- provést **mapování**, tedy revizi, jak probíhá v současnosti zpracování osobních údajů;
- výsledky mapování **porovnat s GDPR** a zjistit tak, jaké změny je třeba provést;
- upravit **dokumentaci**, jako je například vnitřní směrnice o zpracování osobních údajů nebo doložky v pracovních smlouvách
- upravit **praktické postupy** ve společnosti, například pokud jde o šifrování osobních údajů, jejich fyzické zabezpečení nebo školení zaměstnanců.

## Obecné nařízení o ochraně osobních údajů – pokračování

GDPR, správně tedy nařízení Evropského parlamentu a Rady 2016/679/EU, totiž s účinností od 25. 5. 2018 obsahuje **jednotnou úpravu ochrany osobních údajů**, která je přímo použitelná v členských státech EU. GDPR není třeba v České republice nijak zvlášť zavádět nebo promítat do našich právních předpisů. Jako nařízení EU automaticky platí přednostně před českými právními předpisy.

Hlavní novinky, které GDPR přináší, jsou:

- princip **odpovědnosti správce**. Tento princip zjednodušeně říká, že **správce osobních údajů odpovídá za to, že zpracování osobních údajů je v souladu s GDPR**;
- přístup **založený na riziku**. Více k tomuto přístupu viz v levé části newsletteru.

GDPR zakotvuje **základní zásady zpracování osobních údajů**, které musí správce vždy respektovat a dodržovat. Patří sem zásada zákonnosti, korektnosti a transparentnosti, zásada omezení účelu, zásada minimalizace údajů, zásada přesnosti, zásada omezení uložení a konečně zásada integrity a důvěrnosti. **Každý správce by měl tyto zásady znát, vědět, co znamenají, a dodržovat je.**

GDPR nic nemění na tom, že **osobní údaje lze zpracovávat jen na základě právního důvodu**. V pracovněprávních vztazích zpravidla nemusí být tímto důvodem souhlas zaměstnance, ale **plnění smlouvy, plnění právní povinnosti, případně oprávněné zájmy správce**. Sem lze totiž zařadit všechna nezbytná zpracování osobních údajů, jako je například účtování a výplata mzdy, provedení odvodů nebo vedení evidence pracovní doby.

Teprve pokud nelze použít žádný z těchto důvodů, musí zaměstnavatel **získat od zaměstnance souhlas se zpracováním jeho osobních údajů** (například k používání fotografie zaměstnance v interní databázi).

**Pokud Vás kterákoliv z uvedených novinek zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na mne obrátit.**

### KONTAKT:

**Mgr. Michal Vrajík, advokát**

Politických vězňů 935/13,  
110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: [michal.vrajik@akvrajik.cz](mailto:michal.vrajik@akvrajik.cz)

[www.akvrajik.cz](http://www.akvrajik.cz)

