



Zprávy zaměstnavatele o nově vzniklých pracovních poměrech a o rozvázání pracovního poměru

Ve věci reportingu jmen a příjmení zaměstnanců, kteří do společnosti nastoupili a/nebo z ní odešli
posílám vyjádření Úřadu na ochranu osobních údajů ke stejnému dotazu odborové organizace
k možným řešením v souladu s příslušnou legislativou:

*„Dotaz týkající se povinnosti zaměstnavatele předkládat u něj působící odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech a seznamovat odborovou organizaci u něj působící s jinými případy skončení pracovního poměru ve lhůtách s ní dohodnutých – odpověď Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“)
Váš dotaz týkající se povinnosti zaměstnavatele předkládat u něj působící odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech a seznamovat odborovou organizaci u něj působící s jinými případy skončení pracovního poměru ve lhůtách s ní dohodnutých v souvislosti nabytím účinnosti dnem 25. května 2018 GDPR, tj. nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), v důsledku kterého, jak zmiňujete, někteří zaměstnavatelé odborové organizaci předávají tyto informace pouze v anonymizované podobě a odborová organizace se tak z této obecné zprávy dozví pouze informaci o počtu nově vzniklých pracovních poměrů a o počtu jiných případů skončení pracovních poměrů, což odborové organizaci neumožní dostatečně hájit práva předmětných zaměstnanců ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a v rámci urgency odpovědi Úřadu na tento Váš dotaz, jste Úřadu zaslala i kopii vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí, odboru pracovněprávní legislativy, zasláno Vám k této věci.*

K této věci Vám sděluji:

Ustanovení § 38 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech. V ustanovení § 61 odst. 5 zákoníku práce je stanoveno, že s jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Shodně s názorem Ministerstva práce a sociálních věcí, odboru pracovněprávní legislativy *), uvádím, že pokud jde o obsah informace o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru, pouhé uvedení počtu vzniklých nebo rozvázaných pracovních poměrů za příslušné období není dostačující, jelikož tím nedochází k naplnění smyslu těchto ustanovení zákoníku práce, neboť tyto obecné informace odborové organizaci působící u zaměstnavatele neumožňují dostatečně naplňovat její poslání v ochraně práv a oprávněných zájmů zaměstnanců. Proto obsah informace o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru musí obsahovat osobní údaje v odpovídajícím rozsahu pro naplnění stanoveného účelu příslušnými ustanoveními zákoníku práce, pro který jsou informace o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru za příslušné období zaměstnavatelem odborové organizaci, která působí u tohoto zaměstnavatele, ve lhůtách s ní dohodnutých předávány.

Z hlediska obecného nařízení o ochraně osobních údajů jde o zpracování osobních údajů zaměstnanců, kteří nově uzavřeli pracovní poměr se zaměstnavatelem, a zaměstnanců, kteří v jiných případech rozvázali pracovní poměr se zaměstnavatelem, jimiž, jak uvádíte, jsou především pracovní poměry skončené na základě dohody o rozvázání pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jež je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje, které upravuje ustanovení článku 6 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, a **je prováděno bez souhlasu subjektu údajů, tedy bez souhlasu těchto zaměstnanců.** Aby dle tohoto ustanovení článku 6 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů zpracování osobních údajů za těmito účely bylo zákonné, je povinností zpracování osobních údajů provádět pouze v odpovídajícím rozsahu. Tím je naplňována také zásada zpracování osobních údajů uvedená v ustanovení článku 5 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, ve které je stanoveno, že osobní údaje musí být přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány ("minimalizace údajů"). Tato právní povinnost je zaměstnavateli stanovena v ustanovení § 38 odst. 3 zákoníku práce a v ustanovení § 61 odst. 5 zákoníku práce.

Jestliže k naplnění předmětného účelu stanoveného příslušnými ustanoveními zákoníku práce postačuje, aby informace poskytovaná zaměstnavatelem odborové organizaci, která u něj působí, o nově vzniklých pracovních poměrech u tohoto zaměstnavatele a o jiných případech skončení pracovního poměru u něj obsahovala základní identifikační údaje předmětného zaměstnance, jimiž jsou dle tohoto vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí, odboru pracovněprávní legislativy, jeho **jméno, příjmení, údaj o jeho pracovním zařazení a údaj o dni vzniku nebo rozvázání jeho pracovního poměru**, pak tyto osobní údaje tohoto zaměstnance jsou odpovídajícími osobními údaji k naplnění předmětného účelu stanoveného příslušnými ustanoveními zákoníku práce a jejich zpracování je zákonné dle ustanovení článku 6 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, k jejichž zpracování také dochází dle tohoto ustanovení obecného nařízení o ochraně osobních údajů; tedy **bez souhlasu tohoto zaměstnance.**

Osobní údaje předmětných zaměstnanců předávané zaměstnavatelem odborové organizaci, která u něj působí, nad rámec zákonné povinnosti stanovené ustanovením 3/3 § 38 odst. 3 zákoníku práce a ustanovením § 61 odst. 5 zákoníku práce, a to na základě uzavřené s ním Odborovou organizací kolektivní smlouvy, nelze zpracovávat osobní údaje tohoto zaměstnance dle ustanovení článku 6 odst. 1 písm. b) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, neboť smluvní stranou kolektivní smlouvy není předmětný zaměstnanec, ale smluvními stranami kolektivní smlouvy je zaměstnavatel a odborová organizace, která u něj působí.

Ustanovení článku 6 odst. 1 písm. b) obecného nařízení o ochraně osobních údajů totiž stanoví, že zpracování je zákonné, pokud zpracování je nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů, a pouze v odpovídajícím rozsahu. Pokud zákoník práce nebrání tomu, aby v kolektivní smlouvě byly rozšířeny informační a projednací povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci nad rámec zákoníku práce, tak ve zprávách o nově vzniklých pracovních poměrech a o jiných případech skončení pracovního poměru, by bylo možno ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci uvádět také typ pracovní smlouvy, jímž je dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce, dle ustanovení článku 6 odst. 1 písm. f) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, tj. pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany. Pokud by byl seznam zaměstnanců, se kterými je po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru opětovně prodloužen pracovní poměr na dobu určitou, veden

odborovou organizací, a to za účelem dohledu odborové organizace nad využíváním právní úpravy řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, dle příslušných ustanovení zákoníku práce, které by toto oprávnění odborové organizaci stanovilo, pak by se jednalo o zpracování osobních údajů těchto zaměstnanců podle ustanovení článku 6 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, a v případě, že zákoník práce toto oprávnění odborové organizaci nestanoví, ale nebrání aby toto oprávnění bylo sjednáno v kolektivní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, pak by se eventuálně mohlo jednat o zpracování podle článku 6 odst. 1 písm. f) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, tj. pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany"

*) Stanovisko MPSV:

Věc: Zpráva odborové organizaci o vzniku a rozvázání pracovního poměru

K Vašemu dotazu ohledně **obsahu zpráv o nově vzniklých pracovních poměrech** dle 38 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a ohledně **jiných skončení pracovního poměru** dle § 61 odst. 5 zákoníku práce Vám sdělujeme následující:

Dle ustanovení § 38 odst. 3 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech. Obdobně dle ustanovení § 61 odst. 5 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých s jinými případy rozvázání pracovního poměru (než jsou uvedeny v odst. 1 tohoto ustanovení), tedy s případy rozvázání pracovního poměru dohodou nebo zrušením ve zkušební době.

Pokud jde o obsah informace o vzniku nebo rozvázání pracovního poměru, jsme toho názoru, že pouze uvedení počtu vzniklých nebo rozvázaných pracovních poměrů za příslušné období není dostačující, jelikož nedochází k naplnění smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce. Účelem předmětných ustanovení je, aby byla odborová organizace dostatečným způsobem informována o vzniku a rozvázání pracovního poměru konkrétního zaměstnance a mohla dostatečně naplňovat své poslání v ochraně práv a oprávněných zájmů zaměstnanců. Proto by informace podaná zaměstnavatelem měla obsahovat základní identifikační údaje zaměstnance (jméno a příjmení), údaj o jeho pracovním zařazení a údaj o dni vzniku nebo rozvázání jeho pracovního poměru.

V kolektivních smlouvách je možné sjednat podrobnosti poskytování informace, např. lhůtu pro předložení zprávy odborové organizaci, jakož i další povinnosti zaměstnavatele, např. rozšíření informace i na nově uzavřené dohody, případně na skončení pracovního poměru uplynutím doby, na jakou byl sjednán apod.

Pro výklad čl. 6 odst. 1 písm. c) Nařízení 2016/679/ES se obraťte na Úřad pro ochranu osobních údajů, které je gestorem dané problematiky.

Domníváte-li se, že ve Vašem případě dochází k porušování ustanovení zákoníku práce nebo jiných souvisejících právních předpisů, doporučujeme Vám obrátit se na kontrolní orgán státní správy, kterým je na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek dle zákona č. 251/2005 Sb., Státní úřad inspekce práce (www.suip.cz), resp. **oblastní inspektorát práce, jehož místní příslušnost se řídí místem, kde dochází k výkonu práce. Podnět k provedení kontroly lze podat i elektronicky – viz odkaz: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/podani-podnetu-ke-kontrolu/>.**

Závěrem upozorňujeme, že **Ministerstvo práce a sociálních věcí zabezpečuje** především **úkoly** vyplývající z jeho kompetence stanovené zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, **mezi něž nepatří oprávnění vydávat závazné výklady právních předpisů, ani poskytovat právní služby.** Základní informace a poradenství v těchto věcech v rámci pracovněprávní oblasti poskytují oblastní inspektoráty práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). **V případě sporu může s právními účinky pro účastníky rozhodnout pouze soud.**