

## Příloha k Průvodci pro přípravu obcí na požadavky GDPR

### Modelová situace obce

#### 8. Postup při nakládání s osobními údaji v personální praxi a při výběrových řízeních

##### Životní situace:

*Jaké jsou povinnosti obcí v průběhu výběrových řízení v personální oblasti?*

##### Popis Životní situace 1:

*Obec, která má v úmyslu provést výběrové řízení na pozice úředníků nebo ostatních zaměstnanců shromažďuje, zpracovává a uchovává osobní údaje předem neurčitého počtu osob (zájemců). Jak dopadá nová právní úprava na výběrová řízení?*

##### Posouzení z pohledu ochrany osobních údajů:

V rámci výběrových řízení na pozice úředníků i ostatních zaměstnanců obecních úřadů či organizačních složek obce může obec za účelem výběru vhodného uchazeče vyžadovat a shromažďovat určité informace o zájemcích, a to i bez jejich souhlasu.

V případě zaměstnanců obcí je odlišný režim u úředníků – tam vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou povinně předchází výběrové řízení nebo veřejná výzva – a u ostatních zaměstnanců obce – kde výběrové řízení může, ale nemusí proběhnout a pokud proběhne, není upraveno zákonem. V případě výběrového řízení a veřejné výzvy v režimu zákona č. 312/2002 Sb. je přímo zákonem dán rozsah údajů, které zájemce, resp. uchazeč musí obci poskytnout (v přihlášce). Ze zákona č. 312/2002 Sb. pak také vyplývají některá specifika, pokud jde o přístup k údajům z výběrového řízení (např. úprava postupu výběrové komise, nahlížení do zprávy o posouzení uchazečů).

##### Účel zpracování osobních údajů:

Základním účelem zpracování osobních údajů je zde provedení výběrového řízení na obsazení volných míst zaměstnanců obecního úřadu, zaměstnanců do obecního úřadu nezařazených, zaměstnanců organizačních složek nebo osob vykonávajících práci pro obecní úřad mimo pracovní poměr. Konkrétními operacemi zpracování pak bude zpracování životopisů a dalších podkladů (např. doklad o vzdělání, doklady o dosavadní praxi, výpis z Rejstříku trestů aj.), vedení evidence uchazečů, vypracování zprávy vedoucího úřadu/výběrové komise o posouzení a hodnocení uchazečů.

Zákonnost zpracování osobních údajů pro účely výběrového řízení je dána na základě nezbytnosti pro plnění smlouvy, resp. pro provedení opatření před uzavřením této smlouvy (jde tedy o právní titul dle čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR). Po skončení výběrového řízení si může obec ponechat osobní údaje za účelem svého oprávněného zájmu pro obhajobu svých práv v případném sporu (dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR) nebo eventuálně pro účely využití v budoucím výběrovém řízení. Další použití shromážděných osobních údajů pro účely dalších výběrových řízení je možné jen se souhlasem subjektu (dle čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR).

Speciální případ tvoří výběrová řízení na obsazení volných míst úředníků územně samosprávných celků realizovaná v režimu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků. Základním právním titulem v případě takového výběrového řízení, resp. veřejné výzvy v režimu zákona o úřednících územně samosprávných celků, je plnění právní povinnosti a tedy právní titul dle čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR. Územní samosprávný celek má totiž zákonem uloženu povinnost výběrové řízení, resp. veřejnou výzvu, provést, a to za přesně zákonem upravených podmínek.

#### Rozsah zpracovávaných osobních údajů:

Je zapotřebí posoudit vždy především ve vztahu k danému účelu – tj. provedení výběrového řízení na obsazení volných pozic na obecním úřadě. Tomu je třeba, jde-li o výběrové řízení v režimu zákoníku práce, přizpůsobit rozsah údajů, které jsou vyžadovány od uchazečů a současně i nastavit odpovídající oprávnění ke zpracování údajů uvnitř obecního úřadu (tj. stanovit okruh pracovních pozic, které přicházejí s danými osobními údaji do kontaktu).

Jde-li o výběrové řízení realizované v režimu zákona č. 312/2002 Sb., je třeba mít na paměti, že rozsah vyžadovaných údajů je v případě těchto výběrových řízení (veřejných výzev) stanoven zákonem (konkrétně v jeho § 6) a obec by tedy neměla jít nad rámec zákonných požadavků např. v rámci postupu výběrové komise, nahlížení do zprávy o posouzení uchazečů aj.

#### Proces zpracování osobních údajů:

Osobní údaje by měly být zpracovány v následujících krocích:

1. Vypsání výběrového řízení, sběr nabídek uchazečů, založení evidence jejich životopisů, resp. v případě výběrového řízení v režimu zákona č. 312/2002 Sb., i přihlášek do výběrového řízení včetně jejich příloh
2. Realizace výběrového řízení (pohovory, testy, assessmenty uchazečů) a vybrání vhodného uchazeče
3. Informování úspěšných i neúspěšných uchazečů. Zahájení jednání o uzavření pracovní smlouvy s úspěšným uchazečem a informování neúspěšných uchazečů o tom, zda a případně k jakému účelu a po jakou dobu budou jejich osobní údaje dále uchovávány a zpracovávány.
4. Pro případ, že budou uchované životopisy neúspěšných uchazečů využity pro účely jiného budoucího výběrového řízení, je nutné pamatovat na to, že je zapotřebí si k tomu vyžádat jejich souhlas.

#### Pravidla pro zpracování osobních údajů:

- Obec musí mít pro zpracování osobních údajů právní titul (viz níže) a zpracovávat osobní údaje uchazečů o zaměstnání korektně a zákonným a transparentním způsobem (*zásada zákonnosti, korektnosti a transparentnosti*).
- Osobní údaje mohou být zpracovávány pouze pro účely konkrétního výběrového řízení, po jeho skončení dále mohou být uchovány jen po nezbytně dlouhou dobu pro účely ochrany právních zájmů obce v případě případných sporů ohledně průběhu výběrového řízení. Pro účely dalších výběrových řízení lze osobní údaje využít pouze se souhlasem subjektu údajů (*zásada účelového omezení zpracování osobních údajů*).
- Je nezbytné, aby byly zpracovávány jen osobní údaje nezbytné pro výběrové řízení (*zásada minimalizace údajů*).
- Zpracovávané osobní údaje musí být přesné a v případě potřeby aktualizované. Osobní údaje, které jsou nepřesné, mají být opraveny nebo vymazány (*zásada přesnosti*).
- Zpracování osobních údajů je možné jen po dobu nezbytně nutnou pro daný účel, tj. po dobu trvání a vyhodnocení výběrového řízení (dále jen pro dobu nezbytně nutnou k ochraně zájmů obce, dle spisového a skartačního řádu). V případě souhlasu se zpracováním pro účely dalších výběrových řízení po dobu trvání uděleného souhlasu (*zásada omezení uložení*).

- Zajistit náležitě zabezpečení osobních údajů včetně ochrany před neoprávněným zpracováním (*zásada integrity a důvěrnosti*).

Obec odpovídá za soulad zpracování s uvedenými zásadami a musí být schopna dodržení souladu doložit (*zásada odpovědnosti*).

Každý subjekt, jehož údaje jsou shromažďovány, má právo být informován o podstatných náležitostech zpracování jeho osobních údajů. Většinu osobních údajů získá obec přímo od uchazeče (z jeho přihlášky), v takovém případě je dána povinnost informovat uchazeče o zpracování již v okamžiku přijetí přihlášky, přičemž samozřejmě není již nutné informovat uchazeče o skutečnostech, které již ví nebo má možnost se s nimi seznámit. Informace o zpracování osobních údajů uchazečů mohou být uvedeny u veřejné výzvy nebo v oznámení o vyhlášení výběrového řízení a není tedy nutné o nich informovat každého uchazeče individuálně.

Obec je rovněž povinna poskytnout informace o zpracování a případně kopii zpracovávaných osobních údajů uchazeče na jeho žádost. Subjekt osobních údajů se taktéž může obrátit na pověřence pro ochranu osobních údajů (DPO) s dotazy či žádostmi o vysvětlení.

#### Kdo má ke zpracovávaným osobním údajům přístup:

K obsahu dokumentace zahrnující osobní údaje uchazečů by měli mít přístup výlučně pracovníci obecních úřadů, s jejichž pracovní náplní realizace předmětného výběrového řízení nedílně souvisí: samozřejmě tedy pracovníci personálních oddělení nebo úseku tajemníka úřadu (a eventuálně i externí personální agentury, s kterou má obec smlouvu na poskytování služeb zahrnujících realizaci výběrových řízení), starosta a místostarosta a rovněž tak i vedoucí pracovníci úseků, v kterých jsou obsazovány volné pozice, eventuálně orgány obce, které si vyhradily rozhodnutí o přijetí konkrétního zaměstnance. V případě realizace výběrového řízení v režimu zákona č. 312/2002 Sb., k obsahu dokumentace musejí mít přístup i členové výběrové komise, kteří mohou být jak úředníky obce, tak i externisty. Spisy (ať už v papírové, nebo i v elektronické podobě) by v žádném případě neměly být k dispozici neomezenému okruhu pracovníků obecního úřadu, externím členům výběrové komise, kteří participují na realizaci více výběrových řízení nebo osobám na pracovních pozicích, které nemají souvislost s realizací výběrového řízení.

#### Příklady dobré praxe při řešení modelové situace:

- ☺ *Získání souhlasu uchazeče ke zpracování jeho osobních údajů pro účely případných dalších výběrových řízení*
- ☺ *Informování uchazečů o tom, po jak dlouhou dobu si obec ponechá jejich osobní údaje z důvodu případných kontrol či sporů ohledně průběhu a výsledků výběrového řízení (tedy obvykle po dobu běhu promlčecí doby – tedy po dobu dvou let od ukončení výběrového řízení) nebo pro účely využití pro eventuální budoucí jiné výběrové řízení.*

#### Příklady špatné praxe při řešení modelové situace:

- ☹ *Využití osobních údajů nepřijatých uchazečů výběrového řízení pro účely jiného výběrového řízení, aniž by k tomu subjekty údajů poskytly souhlas*
- ☹ *Vyžadování osobních údajů, které nejsou potřebné pro výběrové řízení, například plošný požadavek na dodání výpisu z Rejstříku trestů (v případě výběrových řízení realizovaných dle zákoníku práce) nebo jakýkoli požadavek jdoucí nad rámec § 6 zákona o úřednících územně samosprávných celků (v případě výběrového řízení dle tohoto zákona).*

### Životní situace 2:

*V rámci personální praxe obcí je zapotřebí věnovat obzvláštní pozornost ochraně osobních údajů zaměstnanců. Jak tuto ochranu zajistit tak, aby obec při své činnosti vyhověla GDPR?*

### Popis Životní situace 2:

*V personální praxi přichází někteří představitelé a zaměstnanci obce, a případně i externí zpracovatelé (např. mzdové agentury) do styku s řadou osobních údajů zaměstnanců a zastupitelů obce, včetně osobních údajů zvláštní kategorie (dříve označované jako citlivé osobní údaje). Jak se v této praxi projeví nová právní úprava ochrany osobních údajů?*

### Posouzení z pohledu ochrany osobních údajů:

Úředníci, další zaměstnanci a členové zastupitelstev a dalších volených orgánů, kteří se podílejí na činnosti obce, jsou další kategorií subjektů údajů, jejichž osobní údaje obec zpracovává. I na tato zpracování plně dopadají povinnosti stanovené GDPR a dalšími předpisy na ochranu osobních údajů.

### Účel zpracování osobních údajů:

Základním účelem zpracování údajů je zde vedení personálně-mzdové agendy zaměstnanců a právním titulem pro zpracování osobních údajů je tedy buď plnění zákonných povinností obce jako správce údajů, nebo plnění (pracovní či jiné) smlouvy obce jako správce s příslušným zaměstnancem jako subjektem údajů. Pokud by šlo o zpracování údajů nad rámec základní personálně-mzdové agendy (např. zaměstnanecké soutěže nebo publikace informací o zaměstnancích a jejich fotografií v obecním časopisu), je zapotřebí hledat jiný právní titul pro zpracování údajů. Tím může být buď oprávněný zájem obce jako správce údajů, naplňování veřejného zájmu nebo v méně častých případech i souhlas se zpracováním osobních údajů.

### Rozsah zpracovávaných osobních údajů:

V souladu se zásadou minimalizace osobních údajů by údaje neměly být zpracovávány v rozsahu větším, než je nutné pro dosažení daného účelu – tj. pro splnění zákonných povinností obce ve vztahu k zaměstnancům nebo pro splnění pracovní či jiné smlouvy. Obec by se měla rozhodně vyvarovat zpracovávání osobních údajů v rozsahu širším, než vzhledem k danému účelu nutné.

### Proces zpracování osobních údajů:

V souvislosti s personální a mzdovou agendou dochází zejména k následujícím typům a procesům zpracování: vedení spisu zaměstnance, zpracování osobních údajů v základní mzdové evidenci a vedlejších evidencích - například evidence cestovních náhrad, pracovních úrazů. Dále dochází k předávání osobních údajů zaměstnancům oprávněným příjemcům (zdravotní pojišťovny, správa sociálního zabezpečení, finanční úřady, banky, závodní lékaři atd.). V rámci procesu zpracování je třeba zohlednit i proces vzdělávání úředníků v souladu s obsahem zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků; povinné i nepovinné vzdělávání úředníků bude specifickou součástí základní personálně-mzdové agendy úředníků všech samosprávných celků včetně obcí.

### Pravidla pro zpracování osobních údajů:

Každý subjekt, jehož údaje jsou shromažďovány, má právo být informován o podstatných náležitostech zpracování jeho osobních údajů. Tato informace mu může být doručena buď individuálně (osobně, e-mailem) nebo i v obecné rovině (způsobem umožňujícím dálkový přístup – např. na webu obce apod.). Obec je rovněž povinna poskytnout mu informace o zpracování a případně kopii zpracovávaných osobních údajů, toto právo koresponduje s právem zaměstnance

na nahlížení do svého osobního spisu (podle §312 zákoníku práce). Zaměstnanec se taktéž může obrátit na pověřence pro ochranu osobních údajů (DPO) s dotazy či žádostmi o vysvětlení.

Zaměstnanec má právo na opravu nepřesných nebo doplnění neúplných údajů. Vzhledem k tomu, že zpracování osobních údajů je nezbytné pro plnění právních povinností obce jakožto zaměstnavatele, neuplatní se v tomto případě právo na výmaz (čl. 17 odst. 3 písm. e) a b) GDPR).

#### Kdo má ke zpracovávaným osobním údajům přístup:

Ke zpracování osobních údajů v rámci personální a mzdové agendy (včetně evidence dovolených, zákonného pojištění apod.) by měl mít, stejně jako je tomu i v jiných oblastech, přístup pouze okruh zaměstnanců resp. volených zástupců obce, pro jejichž výkon povinností je práce s informacemi o zaměstnancích obce nezbytná, případně personální oddělení (tam kde je zřízeno). Souvisejícími oblastmi zpracování je agenda a odměňování uvolněných a neuvolněných členů zastupitelstva a členů výborů a komisí, povinné i nepovinné vzdělávání zaměstnanců, poskytování cestovních náhrad, evidence dovolených, evidence sociálního zabezpečení a zdravotního a nemocenského pojištění, agenda střetu zájmů, případně jiné související agendy. V souladu s naplňováním zásady důvěrnosti zpracování osobních údajů by tedy do kontaktu s osobními údaji zaměstnanců neměl v rámci obecního úřadu přijít širší okruh osob, než je nutné pro naplnění základního účelu zpracování údajů daného těmito okruhy. Samozřejmě, v souladu se svými zákonnými povinnostmi, je obec povinna umožnit získání osobních údajů veřejnoprávním příjemcům, kterými zde budou zejména orgány daňové a finanční správy, orgány správy sociálního zabezpečení, inspekce práce a úřad práce apod.

#### Příklady dobré praxe při řešení modelové situace:

- ☺ *Postupná likvidace osobních údajů bývalých zaměstnanců v souladu s právními předpisy a spisových a skartačním řádem*
- ☺ *Zdokumentování každého incidentu, který by mohl (i potencionálně) ohrozit bezpečnost osobních údajů zaměstnanců. V návaznosti na vyhodnocení rizikivosti takových incidentů, která může mít podstatně jinou míru u incidentu, který se stane uvnitř úřadu oproti incidentu, který proběhne ve veřejně přístupných prostorách nebo na veřejném prostranství pak ohlášení předmětného incidentu dozorovému úřadu nebo v případě vysokého rizika i oznámení dotčeným subjektům údajů.*

#### Příklady špatné praxe při řešení modelové situace:

- ☹ *Umožnění přístupu k veškerým osobním údajům zaměstnanců každému pracovníku z personálního oddělení*

#### Testová otázka:

Údaje, které obecní úřad získá od uchazeče při výběrovém řízení:

1. může po skončení výběrového řízení dále zpracovávat pouze s jeho souhlasem
2. nesmí v žádném případě po skončení výběrového řízení dále zpracovávat
3. může po skončení výběrového řízení dále zpracovávat z důvodů daných oprávněným zájmem obce i bez jeho souhlasu a dále může s jeho souhlasem dále zpracovávat pro účely dalších výběrových řízení
4. musí okamžitě smazat

Odůvodnění správnosti odpovědi:

I po ukončení výběrového řízení lze osobní údaje dále zpracovávat, a to principiálně za dvojitým účelem: jednak pro účely eventuální obhajoby nároků obce v možném soudním řízení o neplatnost realizace výběrového řízení (a to po dobu nejdéle dvou let od ukončení výběrového řízení – tedy po dobu běhu promlčecí lhůty) a současně i za účelem možného oslovení pro budoucí výběrová řízení. Pokud by však do takového výběrového řízení měly být údaje uchazeče použity, je to možné pouze s jeho souhlasem k tomuto účelu zpracování jeho osobních údajů.