

Příloha k Průvodci pro přípravu obcí na požadavky GDPR

Modelové 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 a nebo osob vykonávajících práci pro obecní úřad mimo pracovní poměr. Konkrétními operacemi zpracování pak budou 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) a 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 a 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., by 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) a 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 a 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. personálních 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 Do, případně jiné související agendy. V souladu s naplňováním zásady důvěrnosti zpracování osobních údajů by tedy do kontaktu s osobními údaji zaměstnanců by 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*
- ☺ *Zdokumentování každého incidentu, který by mohl (i potencionálně) ohrozit bezpečnost osobních údajů zaměstnanců. V návaznosti na vyhodnocení rizikovosti 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:

- *Uchovávání již nepotřebných osobních údajů zaměstnanců i po skončení pracovního poměru*
- *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.