

O B S A H:

1/ OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ PODLE NAŘÍZENÍ EU 2016/679 (GDPR)

2/ PROBLÉMY S OTCOVSKOU POPORODNÍ PÉČÍ

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Vzor vnitřního předpisu pro ochranu osobních údajů

Vážení přátelé,

Vzhledem k tomu, že dne 25. května 2018 nabývá účinnosti („použitelnosti“) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, rozhodli jsme se věnovat dnešní číslo informačního servisu z větší části právě ochraně osobních údajů zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že se jedná o „přímo“ použitelné Nařízení, tak není na závadu ani to, že v současné době není ještě schválen český zákon o ochraně osobních údajů (dne 21. 3. 2018 jej teprve schválila vláda a nyní bude projednáván v Parlamentu a v Senátu).

1/ OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ PODLE NAŘÍZENÍ EU 2016/679 (GDPR)

Dne 25. května 2018 nabývá účinnosti (dle „mluvy“ EU je „použitelné“) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (dále jen Nařízení EU nebo Nařízení 2016/679). Toto obecné nařízení představuje aktualizovaný právní rámec ochrany osobních údajů v evropském prostoru, který bude od 25. května 2018 přímo stanovovat pravidla pro zpracování osobních údajů, včetně práv subjektu údajů (fyzické osoby). V českém právním prostředí tak obecné nařízení od 25. května 2018 nahradí zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, který v současné době stanovuje povinnosti a práva při zpracování osobních údajů. Připravovaný nový „český“ zákon o ochraně osobních údajů (zatím schválen pouze vládou...) bude řešit pouze to, co jednotlivým členským státům EU umožňuje samostatně upravit Nařízení 2016/679 (doufáme jen, že čeští zákonodárci nebudou opět „papežštější než papež...“).

Poznámka: pro Nařízení 2016/679 se používá zkratka **GDPR** z anglického „General Data Protection Regulation“, což v češtině představuje – „všeobecný předpis pro ochranu dat“.

Vzhledem k tomu, že naše poradenství spočívá v poradenství pro oblast odměňování zaměstnanců a pro oblast personální práce, najdete v příloze k tomuto číslu „vzor“ vnitřního předpisu pro ochranu osobních údajů právě pro oblast personální práce a odměňování zaměstnanců.

Používání většiny osobních údajů pro tuto oblast vyplývá ze zákonů, které řeší sociální, zdravotní a daňové záležitosti zaměstnanců a používání a uvádění těchto osobních údajů je dokonce uloženo přímo těmito zákony (zákon 187/2006 Sb. o NP, zákon 155/1995 Sb. o DP, zákon 592/1992 Sb. o pojistném na VZP, zákon 589/1992 Sb. o pojistném na SZ apod.). Souhrn všech osobních údajů, které se zpracovávají a používají na základě těchto zákonů, je uveden v **článku I.** „vzoru vnitřního předpisu“. Doby uchování a zpracování těchto údajů jsou uvedeny v **článku IV.** a většinou vyplývají ze zákonné doby pro jejich archivaci.

V **článku II.** „vzoru“ jsou uvedeny další osobní údaje (výčet není úplný, a pokud používáte ještě další osobní údaje nad rámec zákonného použití, je třeba je do článku II. doplnit), k jejichž zpracování je ale již vyžadován souhlas subjektu zpracování údajů. Pokud subjekt údajů (zaměstnanec) neudělí např. souhlas se zpracováním údaje o sexuální orientaci (což je citlivý údaj a bez souhlasu subjektu jej

nelze použít), nemůže mu zaměstnavatel uplatnit slevu na registrovaného partnera nebo daňové zvýhodnění na dítě druhého z partnerů... Tento zaměstnanec by to mohl řešit podáním daňového přiznání, kde by si slevu a daňové zvýhodnění uplatnil, aniž by musel zaměstnavateli sdělit svou sexuální orientaci.

V **článku III.** je řešeno **zabezpečení osobních údajů** při jejich zpracování a ukládání. Základem je vždy fyzické zabezpečení prostor a výpočetní techniky, resp. papírových výstupů, omezení počtu osob, které mají k osobním údajům přístup a zabezpečení souborů s osobními údaji, které budou sdíleny elektronicky.

V **článku V.** je řešena **osoba pověřence pro ochranu osobních údajů**. Tato funkce není v některých firmách povinná, ale vzhledem k tomu, že někteří „šťouraví zaměstnanci“ budou vyžadovat informace o důvodu zpracování jejich osobních údajů i při tzv. „zákonném zpracování“, bylo by vhodné si pro tyto účely pověřence určit. V případě, že by subjekt údajů nebyl spokojen s vyjádřením pověřence, může se kdykoliv obrátit na příslušný Úřad pro ochranu osobních údajů (viz článek VI. vzoru).

Doporučení: *pověřenec by měl být ve vztahu k mzdové a personální agendě nezávislý, tzn., že pověřencem by neměl být jmenován např. personalista nebo mzdová účetní.*

V **článku VI.** se řeší záznamy o činnostech zpracování. Podle našeho názoru je zbytečné sepisovat každý měsíc záznam o zpracování osobních údajů pro účely zpracování mezd. Toto vyplývá přímo z příslušných zákonů (nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zdravotní pojištění apod.) a údaje o zpracování jsou uvedeny buď na mzdovém listu zaměstnance nebo na výstupech pro OSSZ, zdravotní pojišťovny apod.

Pokud jsou zpracovávány osobní údaje podle článku II. tohoto vnitřního předpisu, je třeba záznamy o činnostech zpracování vést v rozsahu, v jakém jsou uvedeny ve vzoru vnitřního předpisu.

S vnitřním předpisem zaměstnavatele pro ochranu osobních údajů by měli být **seznámeni všichni zaměstnanci před 25. 5. 2018** a v případě nástupu nového zaměstnance nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Jelikož se v současné době jedná o velice sledovanou záležitost, doporučujeme, aby zaměstnanec podepsal, že byl s předpisem seznámen dne toho a toho...

Ve vzoru vnitřního předpisu pro ochranu osobních údajů není řešena varianta, kdy si zaměstnavatel např. na zpracování mezd, personalistiky nebo obojího najímá tzv. zpracovatele, tedy subjekt, který mu bude mzdovou nebo personální agendu zpracovávat dodavatelsky. Pro tento účel by měl zaměstnavatel sepsat se zpracovatelem buď samostatnou smlouvu o zpracování osobních údajů nebo začlenit ustanovení o zpracování osobních údajů přímo do smlouvy o poskytování služeb. Podle Nařízení EU by měla zpracovatelská smlouva obsahovat tyto náležitosti:

- předmět a doba trvání zpracování
- povaha zpracování
- způsob a ochrana předávaných údajů
- účel zpracování
- druh osobních údajů předávaných zpracovateli
- povinnosti a práva správce a zpracovatele.

V rámci zpracovatelské smlouvy by se měla dodržovat ochrana osobních údajů o svých zaměstnancích jako v případě, že si správce údajů provádí zpracování vlastními zaměstnanci.

Závěr: berte tento náš dnešní výklad jako první příspěvek k problematice GDPR. Podle našeho názoru se mělo GDPR uplatnit hlavně u organizací, které získávají osobní údaje v rámci různých slevových a nabídkových akcí a poté je využívají k zasílání různých „pofiderních“ nabídek, prodávají je jiným podobným institucím apod. To, že je Nařízení EU vztaženo i na zaměstnavatele, kteří musí osobní údaje zpracovávat pouze pro splnění právní povinnosti (článek 6 odst. 1 písm. c) Nařízení EU), je neštěstím nejen pro Českou republiku, ale pro celou Evropskou unii. Pokud se objeví v budoucnu některé nové „smysluplné“ informace k problematice GDPR, budeme Vás včas informovat...

2/ PROBLÉMY S OTCOVSKOU POPORODNÍ PÉČÍ

V souvislosti se zavedením „otcovské“ se objevily problémy s odvodem pojistného na zdravotní pojištění za dobu čerpání otcovské a se zápočtem doby otcovské do odpracované doby pro účely vzniku nároku na dovolenou. Jak tedy správně postupovat, aby nebyl zaměstnanec na otcovské poškozen?

Z pohledu zdravotního pojištění

Otcovská je podle zákona 187/2006 Sb. o NP nemocenská dávka, ale nejedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance dle zákoníku práce (nebyla doplněna do § 191 ZP) a nejedná se tak o důvod pro snížení vyměřovacího základu při výpočtu pojistného na ZP (musí být dodržen minimální vyměřovací základ).

V případě, že ale zaměstnanec zároveň požádá zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou podle § 196 ZP a ten mu ji poskytne (dokonce mu ji musí poskytnout!), tak nahlásí zaměstnanec klasicky kódem M při nástupu a kódem U při ukončení otcovské. V tomto případě se již jedná o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát a lze pro uvedené období snížit minimální vyměřovací základ (MVZ).

Příklad:

- čerpání otcovské dovolené od 1. 2. 2018 do 7. 2. 2018 a zaměstnanec nepožádal o rodičovskou dovolenou, musí dodržet MVZ za celý měsíc a zdravotní pojištění musí být odvedeno nejméně z 12200 Kč. Tzn., že by jeho vyměřovací základ za měsíc únor musel dosáhnout 12200 Kč a pokud by nedosáhl, musel by zaměstnanec doplatit celých 13,5% z chybějící částky do 12200 Kč.
- čerpání otcovské dovolené od 1. 2. 2018 do 7. 2. 2018 a zaměstnanec požádal o rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel jej nahlásil M k 1. 2. 2018 a U k 7. 2. 2018. V tomto případě bude dodržení minimálního vyměřovacího základu z poměrné části minimální mzdy (12200 : 28 x 21).

Z pohledu zápočtu otcovské do odpracované doby pro účely dovolené

Pokud zaměstnanec požádal po dobu otcovské zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené (§ 196), považuje se doba čerpání otcovské za výkon práce podle § 216 odst. 2 ZP, protože se jedná o rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou... Pokud by tak zaměstnanec neučinil, nebylo by možno podle našeho názoru, dobu otcovské považovat za výkon práce pro účely dovolené.

Poznámka: a stačila přitom jedna maličkost, stejně jako to učinili zákonodárci u dlouhodobého ošetřovného, a to doplnit do § 216 odst. 2 ZP (co se považuje pro účely dovolené za výkon práce) i otcovskou...

Závěr: Jestliže bude zaměstnanec žádat o otcovskou poporodní péči je vhodné, aby si zároveň na tuto dobu požádal o rodičovskou dovolenou (§ 196 ZP). Touto žádostí odpadnou veškeré problémy se zdravotním pojištěním i zápočtem doby otcovské pro účely dovolené...

K problematice čerpání otcovské je uvedeno i několik zajímavých dotazů v rubrice „odpovědi na dotazy“.

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

14/2018 Dne 15. 2. 2018 jsme s manželkou převzali čtyřleté dítě do pěstounské péče. Může manželka pobírat otcovskou?

Ano. V případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku, může žádat o dávku i žena. (převzato ze stránek ČSSZ)

15/2018 Syn se mi narodil 1. 3. 2018 a mě skončil pracovní poměr 28. 2. 2018. Vznikne mi nárok na otcovskou?

Nárok v tomto případě nevzniká, protože v den nástupu na otcovskou nejste účasten na nemocenském pojištění, tj. netrvá vám zaměstnání. Žádná ochranná lhůta není stanovena. (převzato ze stránek ČSSZ)

16/2018 Dne 8. 2. 2018 se nám narodily dvojčata. Můžu nastoupit na jednu otcovskou a po skončení 7 dnů nastoupit na další otcovskou?

Ne. Otcovská náleží jen jednou, i když pečujete o více dětí narozených současně. Stejně by to platilo i u dvou současně převzatých dětí do péče. (převzato ze stránek ČSSZ)

17/2018 Nastoupil jsem na otcovskou dne 28. 3. 2018 a 31. 3. 2018 mi skončil pracovní poměr. Budu mít nárok na výplatu dávky po celých 7 dní?

Ano, nárok na dávku trvá po celou podpůrčí dobu i v případě skončení pracovního poměru v jejím průběhu. (převzato ze stránek ČSSZ)

18/2018 Dne 5. 2. 2018 se mi narodila dcera. Na otcovskou jsem nastoupil 15. 2. 2018. V zaměstnání jsem měl naposled naplánovanou směnu 14. 2. 2018 a poté až 22. 2. 2018. Mám nárok na otcovskou?

Otcovská se nevyplácí za dny pracovního klidu, tj. za dny které pro zaměstnance nejsou pracovním dnem. Jestliže nemáte v podpůrčí době tj. 7 dnech žádný den, který by byl pro vás pracovním dnem, pak nárok na dávku nevzniká. (převzato ze stránek ČSSZ)

19/2018 Zaměstnáváme poživatele starobního důchodu a jeho pracovní poměr je sjednaný na dobu určitou a skončí k 31. 5. Od 5. 4. má zaměstnanec plánovanou operaci a bude v pracovní neschopnosti. Jak dlouho mu bude poskytováno nemocenské po skončení zaměstnání?

Nemocenské se poživateli starobního důchodu vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů v rámci jedné pracovní neschopnosti, nejdéle však do dne, jímž skončila doba zaměstnání (§ 28 odst. 1 ZNP). Pokud zaměstnání skončí k 31. 5., bude tento den posledním dnem, kdy bude vyplaceno nemocenské, pokud již 70 kalendářních dnů výplaty nemocenského nebylo vyčerpáno dříve.

20/2018 Jaké povinnosti má náš zaměstnanec vůči OSSZ, pokud sám ukončí zaměstnání v České republice a odjede pracovat do zahraničí (do státu EU), nejedná-li se ani o vyslání zaměstnance ani o souběh zaměstnání ve více státech EU?

Zaměstnanci, který skončí zaměstnání v ČR a odjede pracovat do ciziny zaniká účast na nemocenském pojištění v ČR. Nové pojištění mu opět vznikne, pokud po návratu do ČR vstoupí do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění. V takovémto případě nemá zaměstnanec žádnou oznamovací povinnost vůči OSSZ, ale také se u něho nejedná o dobu důchodového pojištění v ČR.

21/2018 V jakých časových intervalech musíme posílat zaměstnance, kteří pracují v noci na zdravotní prohlídky, když jejich směny začínají jeden týden ve 3,15 hod. a končí v 9,30 hod. a druhý týden nastupují ve 13,00 hod. a končí v 18,30 hod.?

Předně je třeba si uvědomit, že se ve Vašem případě nejedná o zaměstnance pracující v noci. Podle § 78 odst. 1 písm. k) ZP je zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (22,00 až 6,00 hod.) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. V tomto případě není tato podmínka splněna a zaměstnanec musí absolvovat zdravotní prohlídku v termínu podle kategorie prací, kterou vykonává. Pro úplnost dodáváme, že zdravotní prohlídky u zaměstnanců, kteří skutečně pracují v noci (alespoň 3 hodiny v průměru za týden) se provádí od 15. 12. 2017 každé 2 roky.

22/2018 Máme člena statutárního orgánu, který je invalidní ve třetím stupni. S tímto statutárem máme sjednanou smlouvu o výkonu funkce podle zákona o obchodních korporacích. Může si tento člen statutárního orgánu uplatnit slevu na invaliditu? Můžeme si započíst tohoto statutára na plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením?

Příjem člena statutárního orgánu je příjmem podle § 6 odst. 1 ZDP (tj. příjmem ze závislé činnosti) a podle § 6 odst. 2 se poplatníci s příjmy podle odst. 1 považují za zaměstnance. Pokud zaměstnanec učiní prohlášení k dani podle § 38k ZDP a řádně prokáže svou invaliditu (rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu a každoročně potvrzení o jeho pobírání), je možno rozšířenou slevu na invaliditu uplatnit. Pro účely plnění povinného podílu osob se ZP není možné člena statutárního orgánu započíst, protože nemá sjednán pracovní poměr, ale pracuje pro společnost na základě smlouvy o výkonu funkce.

23/2018 Od 1. 4. má u nás nastoupit na zkrácený úvazek zaměstnankyně, která je u jiného zaměstnavatele na rodičovské dovolené a v této době pro něj nepracuje. Může podepsat prohlášení k dani a uplatnit si slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě?

Podle § 38k odst. 6 ZDP může poplatník učinit prohlášení k dani pouze u jednoho plátce. Jestliže předpokládáme, že u zaměstnavatele, kde je na rodičovské dovolené prohlášení neučinila (což je velice pravděpodobné), je možné, aby jej učinila pro rok 2018 u Vás. Pokud by její příjmy ale nedosáhly v kalendářním měsíci alespoň poloviny minimální mzdy (6100 Kč), nebude možno ji poskytnout daňové zvýhodnění formou daňového bonusu.

24/2018 Z jaké částky se bude počítat solidární zvýšení daně u zaměstnance, který dosáhl v měsíci březnu hrubého příjmu 120000 Kč a povinné pojistné u něho v tomto měsíci činí 40800 Kč? Program na zpracování mezd nám solidární zvýšení daně počítá z rozdílu mezi superhrubou mzdou a částkou čtyřnásobku průměrného výdělku ($120000 + 40800 - 119916 = 40884$ Kč). Vzhledem k tomu, že jsme ještě solidární zvýšení neřešili, máme dotaz, zda program postupuje správně?

Podle § 38ha činí solidární zvýšení daně u záloh 7% z kladného rozdílu mezi příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a 4násobkem průměrné mzdy, tj. částkou 119916 Kč. Vzhledem k tomu, že příjmy zahrnované do základu pro výpočet zálohy činí pouze 120000 Kč, bude solidární zvýšení daně vypočteno z částky 84 Kč ($120000 - 119916$). Program na zpracování mezd je nastaven nesprávně.

25/2018 Zaměstnanec nás požádal od 1. 4. 2018 o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Dítěti je v současné době jeden rok a matka dítěte chce jít pracovat, protože je lékařka a má podstatně vyšší příjmy než náš zaměstnanec. Jak to bude u našeho zaměstnance s nárokem na dovolenou za rok 2018, když odpracoval všechny směny v měsících leden až březen?

Vašemu zaměstnanci vznikne podle § 212 odst. 1 ZP nárok na dovolenou za kalendářní rok, protože odpracoval alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Vzhledem k tomu, že se u muže považuje za výkon práce pouze doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (tato doba již uplynula), bude se u něho dovolená krátit za rodičovskou dovolenou podle § 223 odst. 1 ZP, a to za 100 zameškaných směn o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných směn rovněž o 1/12. V tomto případě bude krácení jeho dovolené činit 5/12 za 187 zameškaných směn.

26/2018 Náš zaměstnanec je současně ještě OSVČ (má to vedeno jako vedlejší samostatnou výdělečnou činnost). Při jaké hranici příjmů bude muset platit pojistné na důchodové pojištění, když si uplatňuje 60% výdajový paušál u podnikání?

Podle § 10 odst. 2 zákona 155/1995 Sb. o DP je OSVČ v kalendářním roce účastna pojištění po dobu, po kterou vykonávala vedlejší výdělečnou činnost, pokud její příjem dosáhl aspoň rozhodné částky. Rozhodná částka činí 2,4násobek průměrné mzdy. Pro rok 2018 je tato částka 71949 Kč (viz DIS 11/2017). Tzn., že pokud příjmy

snížené o výdaje jsou nižší než tato částka, není zaměstnanec důchodově pojištěn a nemusí platit zálohy na DP v roce 2018. Aby splnil tuto podmínku, tak by jeho příjmy z podnikání neměly překročit cca 179000 Kč.

27/2018 Vzhledem k tomu, že je nedostatek pracovníků, chceme zaměstnat poživatele předčasného starobního důchodu, kterému chybí do dosažení řádného důchodového věku ještě 2 měsíce. Jaký by byl nejlepší postup při zaměstnání tohoto zaměstnance, aby nepřišel o výplatu předčasného starobního důchodu a mohl pracovat?

Pokud u Vás nastoupí do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, poživatel předčasného starobního důchodu, je zaměstnavatel povinen podle § 41 odst. 1 zákona 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení oznámit tuto skutečnost ČSSZ, která zastaví výplatu předčasného starobního důchodu. S tímto zaměstnancem by bylo vhodné sepsat na dobu, než dosáhne „řádneho“ důchodového věku, dohodu o provedení práce do 10000 Kč (pokud odměna z dohody nepřesáhne 10000 Kč, tak nezakládá účast na NP a výplata předčasného důchodu náleží) a po dosažení řádného důchodového věku je již možno sjednat jakýkoliv pracovní vztah bez omezení výdělkem...

28/2018 Naše pracovnice odešla v době přestávky na oběd. Jídelnu pro tyto účely máme v prvním patře budovy v areálu firmy. Při odchodu z oběda, stále ještě v době pauzy na oběd, špatně našlápla na schodech a upadla. V knize úrazů je tento úkon zaznamenán jako pracovní úraz. Jedná se v tomto případě skutečně o pracovní úraz či nikoliv?

Podle § 271k odst. 1 ZP je pracovním úrazem poškození zdraví při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle § 274 odst. 1 ZP jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů mimo jiné i úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že oběd byl o objektu zaměstnavatele, jedná se o pracovní úraz.

29/2018 Můžeme provést roční zúčtování záloh u zaměstnance, který v roce 2017 utrpěl pracovní úraz, ale z důvodu prováděných srážek ze mzdy jsme mu náhradu za ztrátu na výdělku vypláceli my místo pojišťovny Kooperativa, která to odmítla z důvodu exekucí?

V tomto případě lze provést roční zúčtování záloh, protože tento zaměstnanec měl pouze jednoho plátce ve zdaňovacím období. Pokud by náhradu vyplácela pojišťovna, musel by za rok 2017 podat zaměstnanec daňové přiznání, protože měl více plátců současně (v roce 2017 se ještě příjem od Kooperativy danil zálohovou daní, a to ať byl v jakékoliv výši).

30/2018 Je někde stanoveno kolik dnů neomluvené absence musí mít zaměstnanec, abychom s ním mohli okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP?

Jestliže zaměstnanec neomluveně zameškává směny, porušuje tím povinnost vykonávat pro zaměstnavatele práci. Zákoník práce neuvádí, jaké množství neomluvených absencí musí zaměstnanec mít, aby mohl dostat od zaměstnavatele

okamžité zrušení pracovního poměru. Podle našeho názoru je dostačující souvislá absence v délce 5 směn, kterou již lze považovat jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Pokud zaměstnanec měl neomluvené absence již v předchozích obdobích, lze k nim přihlídnout.

31/2018 Se zaměstnancem máme sjednanou dohodu o provedení práce. Vzhledem k tomu, že pojedete na několik delších pracovních cest, chtěli bychom mu poskytnout cestovní náhrady ve formě jízdních výdajů za použití vlastního vozidla. Musíme mu poskytnout i ostatní cestovní náhrady (např. stravné), pokud to sjednáme podle § 155 odst. 2 ZP?

Nárok na cestovní náhrady zaměstnancům pracujícím na základě dohody o provedení práce nevzniká, ale je možno jej sjednat přímo v dohodě. Pokud budou v dohodě sjednány pouze náhrady jízdních výdajů, domníváme se, že nárok na další cestovní náhrady nevzniká, protože nebyly v dohodě sjednány.

32/2018 Zaměstnanec nastoupil od 1. 3. 2018 do zaměstnání, dříve byl jako OSVČ bez účasti na nemocenském pojištění. Chce si začátkem dubna žádat o otcovskou, ale dle našeho názoru nesplňuje 3 měsíce účasti na nemocenském pojištění, neměl by tedy mít na otcovskou nárok?

Podle § 38a odst. 2 zákona 187/2006 Sb. o NP musí být podmínka účasti na pojištění po dobu 3 měsíců přede dnem nástupu na otcovskou splněna u OSVČ. Vzhledem k tomu, že si žádá o otcovskou jako zaměstnanec, tak zde již žádná podmínka účasti na pojištění v délce 3 měsíců není a může si uplatnit nárok na otcovskou u svého zaměstnavatele. To, jestli se nenechal „spekulativně“ zaměstnat, aby otcovskou dostal, nechme na posouzení OSSZ...

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (možná už tenkrát věděl, že jednou přijde i GDPR?):

**KAŽDÁ ORGANIZACE JEDNOU ZTRATÍ SCHOPNOST
TĚŽIT Z VLASTNÍ NESCHOPNOSTI.**

(VZOR)

**VNITŘNÍ PŘEDPIS K OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ NA ÚSEKU
ZPRACOVÁNÍ MEZD A V OBLASTI PRACOVNĚPRÁVNÍ**

Zaměstnavatel: Euroš Unionoš s.r.o. se sídlem Oslovo nám. 2018, Bruseloš

vydává v souladu s Nařízením EU 2016/679 tento

vnitřní předpis k ochraně osobních údajů svých zaměstnanců v oblasti
pracovněprávní a v oblasti zpracování mezd.

Vymezení pojmů:

Osobní údaj = Osobním údajem je každá informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě (subjektu údajů). Identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor (jméno, číslo, síťový identifikátor) nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby.

Citlivý údaj = Zvláštní kategorie osobních údajů, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení, členství v odborech, zdravotním stavu či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby. Za zvláštní kategorii údajů jsou považovány i genetické a biometrické údaje, které jsou zpracovávány za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby.

Správce údajů = Správcem údajů je subjekt, který určuje účely a prostředky zpracování osobních údajů a za zpracování odpovídá (zaměstnavatel).

Zpracovatel údajů = Zpracovatelem údajů je subjekt, kterého si správce najímá, aby pro něj prováděl s osobními údaji zpracovatelské operace (např. firma, která dodavatelsky zpracovává mzdy).

Subjekt údajů = Subjektem údajů je fyzická osoba, již se osobní údaje týkají (zaměstnanec).

Pověřenec pro ochranu údajů = povinnost jmenovat pověřence se týká pouze případů, kdy zpracování provádí orgán veřejné moci či veřejný subjekt (např. obec) nebo hlavní činnosti správce spočívají v operacích zpracování, které kvůli své povaze, svému rozsahu nebo svým účelům vyžadují rozsáhlé pravidelné a systematické monitorování subjektů údajů. Doporučujeme ale tuto funkci ustanovit i v případě, že to není povinné.

Článek I.
Účel zpracování osobních údajů ze zákona
(není třeba souhlas subjektu údajů)

1. Pro účely odvodu pojistného na sociální zabezpečení a pro účely účasti zaměstnance na nemocenském pojištění a na důchodovém pojištění budou evidovány a zpracovávány mimo jiné tyto údaje (§ 95 a 96 zákona 187/2006 Sb. o NP a § 37 odst. 1 zákona 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení):

Jméno, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, datum a místo narození, místo trvalého (přechodného) pobytu, den nástupu do zaměstnání a skončení zaměstnání, druh činnosti zakládající účast na pojištění, státní občanství, příjem zaměstnance za jednotlivá mzdová (výplatní) období, dobu pracovní neschopnosti, karantény, ošetřování člena domácnosti, dobu mateřské a rodičovské dovolené, dobu vazby a výkonu trestu a další dny omluvené nepřítomnosti v práci, neomluvené pracovní dny zaměstnance, název zdravotní pojišťovny, u níž je zaměstnanec pojištěn. Dále je třeba uschovávat doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu a záznamy o evidenci docházky do práce, vč. doby pracovního volna bez náhrady příjmu.

Pro účely důchodového pojištění je třeba dále mít v evidenci vyměřovací základ pojištěnce pro stanovení pojistného na DP, stejnopisy evidenčních listů DP a mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění.

2. Pro účely odvodu pojistného na veřejné zdravotní pojištění budou evidovány a zpracovávány tyto údaje (§ 25 zákona 592/92 Sb. o VZP):

Kromě údajů uvedených v bodu 1. tohoto článku je třeba evidovat údaje rozhodné pro výpočet pojistného na VZP (jsou uvedeny na mzdovém listu) a údaje o tom, zda je za zaměstnance plátcem pojistného stát (poživatelé důchodů, studenti apod.)

3. Pro účely odvodu daně z příjmů ze závislé činnosti budou evidovány a zpracovávány tyto údaje (§ 38j zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů):

Kromě údajů uvedených v bodu 1. tohoto článku je třeba evidovat údaje o jménu a rodném čísle manžela/lky nebo dítěte, na které uplatňuje slevu na dani nebo daňové zvýhodnění a dále údaje o výši nezdanitelných částek, které uplatnil podle § 15 ZDP (dary, úroky penzijní připojištění, životní pojištění apod.) a údaje rozhodné pro přiznání slev na dani (invalidní důchod, ZTP/P nebo studium). Pokud se jedná o daňového nerezidenta ČR, je třeba evidovat i údaje o státu, jehož je daňovým rezidentem vč. identifikace pro daňové účely v tomto státě.

4. Pro účely provádění srážek ze mzdy budou evidovány a zpracovávány tyto údaje (§ 150 zákoníku práce):

Kromě údajů uvedených v bodu 1. tohoto článku je třeba evidovat údaje týkající se srážek ze mzdy (rozhodnutí o nařízení výkonu srážek mzdy, výši sražených částek apod.)

5. Pro účely odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání budou evidovány a zpracovávány tyto údaje:

Kromě údajů uvedených v bodu 1. tohoto článku je třeba evidovat údaje týkající se vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (záznam o úrazu apod.), údaje o výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку a v případě náhrad za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti i údaje o její výši.

6. Pro účely zdravotní způsobilosti k výkonu práce budou evidovány a zpracovávány tyto údaje:

Kromě údajů uvedených v bodu 1. tohoto článku je třeba evidovat údaje týkající se zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci (vstupní lékařské prohlídky, mimořádné prohlídky, periodické prohlídky a výstupní prohlídky)

7. Pro účely uzavření pracovněprávního vztahu budou evidovány a zpracovávány tyto údaje:

Kromě údajů uvedených v bodu 1. tohoto článku je třeba evidovat údaje o způsobilosti k práci a případně další údaje podle článku II. Další údaje o zaměstnanci (např. osobní dotazník, osobní spis nebo doklad o dosaženém vzdělání apod.) budou zpracovány a evidovány pouze po dobu, po kterou jsou nutné pro případné kontroly. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí se zpracováním některých údajů potřebných k plnění výše uvedených úkolů zaměstnavatele (důchodové, nemocenské, zdravotní pojištění apod.), není možné s ním sjednat pracovněprávní vztah!

Článek II.

Účel zpracování osobních údajů nad rámec zákona

(je třeba souhlas subjektu údajů)

1. Používání fotografie zaměstnance k ocenění jeho zásluh nebo na propagačních materiálech zaměstnavatele...

V případě, že zaměstnanec bude vyhlášen jako nejlepší pracovník měsíce (roku apod.) bude použita jeho fotografie na podnikovou nástěnku (případně na webové stránky zaměstnavatele...). V tomto případě by měl zaměstnanec udělit písemný souhlas s použitím fotografie. Pokud nebude souhlasit, bude uvedeno na nástěnce pouze jeho jméno...

Použití fotografie v propagačních materiálech zaměstnavatele lze pouze v případě souhlasu zaměstnance.

2. Údaje o členství v odborové organizaci

Pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli údaj o svém členství v odborové organizaci, nebude mu zaměstnavatel provádět srážky na úhradu členských příspěvků a neuplatní u něho nezdanitelnou částku z titulu platby odborových příspěvků. Pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli potřebné údaje o členství v odborové organizaci, budou mu tyto výhody poskytnuty.

3. Údaje o sexuální orientaci

Pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli údaj o své sexuální orientaci, neuplatní mu zaměstnavatel slevu na registrovaného partnera nebo daňové zvýhodnění na dítě druhého z partnerů. V případě, že zaměstnanec sdělí zaměstnavateli tyto údaje, může mu zaměstnavatel uplatnit jak slevu na partnera, tak daňové zvýhodnění na dítě druhého z partnerů.

4. Údaje o zájemcích o zaměstnání

Předložení osobních údajů zájemce o zaměstnání zaměstnavateli se nepovažuje za zpracování podle zákona o ochraně osobních údajů. V případě, že uchazeč o zaměstnání nebyl přijat, ale vyslovil písemný souhlas, že souhlasí s tím, aby mu byla zaslána nabídka zaměstnání i v budoucnu, je možné tyto údaje evidovat a zpracovávat.

5. Údaje o zdravotním stavu zaměstnance

Pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli údaj o svém zdravotním stavu (rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu nebo průkazu ZTP/P), neuplatní mu

zaměstnavatel slevu na invaliditu a případně neodškodní pracovní úraz. Pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli potřebné údaje o zdravotním stavu, budou mu tyto náležitosti poskytnuty.

6. Monitorování pracovišť zaměstnavatele

Z důvodu zabezpečení majetku zaměstnavatele budou monitorována tato střediska zaměstnavatele (vyjmenovat prostory, např. prodejna, výdejní sklad apod.). Zaměstnanci budou seznámeni s rozsahem zpracování takto získaných údajů.

Z důvodu zjištění pracovního vytížení jednotlivých zaměstnanců, budou monitorována tato pracoviště zaměstnavatele (např.). Zaměstnanci musí v tomto případě vyslovit souhlas s monitorováním a účelem zpracování.

Článek III. Zabezpečení ochrany osobních údajů

1. Zachování mlčenlivosti zaměstnanci správce nebo zpracovatele

Zaměstnanci správce nebo zpracovatele (personalisté, mzdové účetní apod.) jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, s kterými se setkají při zpracování potřebných údajů. Tato mlčenlivost trvá i po skončení zaměstnání.

Při porušení mlčenlivosti jim může být Úřadem pro ochranu osobních údajů uložena pokuta až do výše 100000 Kč. Zaměstnavatel bude porušení mlčenlivosti považovat za porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem.

2. Na každém pracovišti, kde dochází ke zpracování údajů, musí být zabezpečena jejich ochrana před zneužitím třetí osobou.

Ochrana spočívá v případě elektronického zpracování dat v jejich bezpečném zakódování v rámci programu na zpracování mezd a personální agendy a v jejich pravidelném zálohování na elektronické nosiče. Přístup k těmto údajům bude umožněn pouze těmto osobám

- ve mzdové účtárně – mzdovým účetním a vedoucímu ekonomického úseku
- v personální útvaru – personalistům a vedoucímu personálního útvaru.

V případě, že jsou uchovávány osobní údaje v tištěné podobě, je třeba zabezpečit, aby bylo pracoviště, při jakémkoliv jeho opuštění, bezpečně uzamčeno.

3. Postup při komunikaci se státní správou (OSSZ, finanční úřady, zdravotní pojišťovny)

V případě odesílání jakýchkoliv výstupů pro orgány státní správy (přehledy o výši pojistného, přihlášky, odhlášky, evidenční listy DP apod.) je třeba zasílat tyto údaje datovou schránkou zaměstnavatele prostřednictvím elektronického podání na příslušný orgán.

4. Postup při elektronické komunikaci se zaměstnancem

V případě elektronické komunikace se zaměstnancem (učinění Prohlášení k dani, žádost o provedení ročního zúčtování, zasílání výplatních pásek apod.) bude mít každý zaměstnanec přidělen originální „kódovací klíč“, pomocí něhož si bude moci data ze své emailové schránky stáhnout a po zadání klíče i vyzvednout. Obdobný postup bude uplatněn i v případě, že bude takto zaměstnanec komunikovat se zaměstnavatelem.

Článek IV. Délka uchovávání osobních údajů

1. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku I. bodu 1. je
U evidenčních listů DP 3 kalendářní roky po roce, ve kterém byly vyhotoveny nebo po roce, kterého se týkají.

U ostatních údajů je doba uchování 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

U mzdových listů nebo účetních záznamů o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění je doba uchování 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Vzhledem k tomu, že se doba pro odchod do důchodu prodloužila do 65 let, budou mzdové listy archivovány po dobu 40 let, aby si mohli zaměstnanci nebo bývalí zaměstnanci „dohledat“ potřebné údaje pro účely důchodového pojištění. Pokud zaměstnanec nebo bývalí zaměstnanec s tímto postupem nesouhlasí, musí tuto skutečnost uvést při skončení pracovněprávního vztahu.

2. Délka uchovávání osobních údajů uvedených v článku I. bodu 2. je
U dokladů pro výpočet pojistného na VZP je doba uchování 10 let ode dne splatnosti pojistného.

3. Délka uchovávání osobních údajů uvedených v článku I. bodu 3. je
Většina údajů evidovaných pro účely odvodu daně z příjmů je uvedena na mzdovém listu, u kterého je doba uchování 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

4. Délka uchovávání osobních údajů uvedených v článku I. bodu 4. je
U písemností týkajících se srážek ze mzdy je archivační doba stejná jako u údajů o pracovněprávních vztazích, tj. 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

Údaje o výpočtu srážek ze mzdy jsou uvedeny na mzdovém listu, u kterého je doba uchování 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

5. Délka uchovávání osobních údajů uvedených v článku I. bodu 5. je
U písemností týkajících se pracovních úrazů je archivační doba stejná jako u údajů o pracovněprávních vztazích, tj. 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

Údaje o výpočtu náhrad za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti jsou uvedeny na mzdovém listu, u kterého je doba uchování 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

6. Délka uchovávání osobních údajů uvedených v článku I. bodu 6. je
U písemností týkajících se zdravotní způsobilosti k výkonu práce je archivační doba stejná jako u údajů o pracovněprávních vztazích, tj. 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

7. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku I. bodu 7. je
U písemností týkajících se vzniku pracovněprávního vztahu je archivační doba 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Pokud jsou v rámci těchto písemností evidovány údaje, které nejsou rozhodné pro některý z výše uvedených

důvodů jejich evidence (důchodové pojištění, zdravotní pojištění apod.), budou zaměstnanci vráceny ihned při skončení pracovněprávního vztahu.

8. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku I.

Po uplynutí archivační doby uvedené v bodech 1. až 7. budou veškeré archivované údaje skartovány.

9. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku II. bodu 1.

Fotografie zaměstnanců budou uchovávány pouze po dobu trvání pracovněprávního vztahu. Po jeho skončení budou předány zaměstnanci nebo skartovány. Fotografie použité v propagačních materiálech zaměstnavatele mohou být po skončení pracovněprávního vztahu použity pouze s výslovným souhlasem zaměstnance.

10. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku II. bodu 2.

Poskytnuté údaje o členství v odborové organizaci budou evidovány pouze po dobu, kdy budou potřebné pro kontrolu z finančního úřadu (nezdanitelná částka pro daň). Po uplynutí této lhůty budou skartovány.

11. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku II. bodu 3.

Poskytnuté údaje o sexuální orientaci budou evidovány pouze po dobu, kdy budou potřebné pro kontrolu z finančního úřadu. Po uplynutí této lhůty budou skartovány.

12. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku II. bodu 4.

Pokud zájemce o zaměstnání neudělí souhlas se zpracováním jeho osobních údajů v budoucnu, budou uchazeči vráceny ihned po skončení přijímacího řízení. Jestliže uchazeč písemně souhlasil se zpracováním údajů i v budoucnu, budou zpracovány a evidovány až do odvolání souhlasu zaměstnancem.

13. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku II. bodu 5.

Poskytnuté údaje o zdravotním stavu zaměstnance budou evidovány pouze po dobu, kdy budou potřebné pro kontrolu z finančního úřadu nebo pro odškodňování pracovních úrazů. Po uplynutí této lhůty budou skartovány.

14. Délka uchovávání dokladů uvedených v článku II. bodu 6.

Údaje z monitorování pracovišť budou archivovány po nezbytně nutnou dobu a o jejich skartaci budou zaměstnanci včas informováni.

Údaje z monitorování pracovišť za účelem zjištění vyčerpání zaměstnanců budou uchovávány nejdéle po dobu trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance. Zaměstnanec může kdykoliv zrušit svůj souhlas s tímto druhem monitorování.

Článek V.

Pověřenec pro ochranu osobních údajů

1. Pověřencem pro ochranu osobních údajů je (jméno a příjmení, případně funkce).
2. Pověřenec rozhoduje v případě rozšíření okruhu zpracovávaných údajů o oprávněnosti jejich zpracování a o podmínkách, za jakých mohou být zpracovávány.

3. Na tohoto pověřence se můžou obracet všichni zaměstnanci, pokud mají pochybnosti o oprávněnosti zpracování osobních údajů o své osobě.

4. Pověřenec zajišťuje kontakt s Úřadem pro ochranu osobních údajů.
(POZOR: pověřenec by měl být ve vztahu ke mzdové a personální agendě nezávislý, tzn., že pověřencem by neměl být např. personalista nebo mzdová účetní.)

Článek VI.

Záznam o činnostech zpracování (článek 30 Nařízení EU)

1. Záznam o činnostech zpracování podle článku I.

Záznamy o činnostech zpracování uvedené v článku I. jsou prováděny pro účely zákonného zpracování (článek 6 odst. 1 písm. c) Nařízení EU) v rozsahu, který správci ukládají příslušné v článku I. uvedené zákony. Tyto záznamy se musí každý měsíc po zpracování mezd provádět a nebude o nich každý měsíc sepsován záznam o činnostech zpracování, protože výstupy ze zpracování jsou ve mzdové agendě zaměstnavatele (mzdové listy zaměstnanců, hlášení pro OSSZ, přehledy pro zdravotní pojišťovny apod.).

2. Záznam o činnostech zpracování podle článku II.

Pokud budou zpracovávány údaje uvedené v článku II. (např. údaje o zájemcích o zaměstnání), bude o každém tomto zpracování sepsán záznam o jejich zpracování, který bude obsahovat tyto údaje

- účel zpracování
- údaje, které budou zpracovávány
- zabezpečení výstupů ze zpracování
- dobu zpracování
- kritéria pro výmaz zpracovávaných údajů.

Článek VII.

Oprávnění subjektu údajů při nesouhlasu se zpracováním údajů

1. Subjekt údajů má právo požadovat od zaměstnavatele informaci o osobních údajích o něm zpracovávaných.

Informaci o údajích o subjektu (zaměstnanci) zpracovávaných mu sdělí pověřenec pro ochranu osobních údajů spolu s důvodem, pro jaký účel jsou tyto údaje zpracovávány.

2. Subjekt údajů může kdykoliv odvolat svůj souhlas se zpracováním osobních údajů podle článku II.

Odvolání svého souhlasu musí být písemné a předáno pověřenci pro ochranu osobních údajů. Pověřenec by měl zajistit, aby od požadovaného data již nebyly tyto osobní údaje zpracovávány. Zároveň by měl pověřenec subjekt údajů upozornit na negativní dopady zrušení souhlasu se zpracováním (např. při zrušení souhlasu se zpracováním sexuální orientace, nebude možno uplatnit slevu na partnera nebo daňové zvýhodnění na dítě druhého z partnerů).

3. V případě, že nebyl subjekt údajů uspokojivě informován pověřencem pro ochranu osobních údajů, má možnost se subjekt obrátit na příslušný Úřad pro ochranu osobních údajů.

Článek VIII. Společná a závěrečná ustanovení

1. S tímto vnitřním předpisem byli seznámeni všichni zaměstnanci zaměstnavatele nejpozději dne 25. května 2018.
2. V případě nástupu nového zaměstnance, musí být s tímto vnitřním předpisem seznámen nejpozději v den nástupu.
3. Tento vnitřní předpis je k nahlédnutí u pověřence pro ochranu osobních údajů a u příslušných vedoucích středisek (skladů, prodejen apod.)

V Bruseloš 29. března 2018

.....
Doc. Ing. Josip Švejkoš CSc
Jednatel Euroš Unionoš s.r.o.