

ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V RÁMCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Zaměstnavatel:

MELTINGPOT z. s.

IČ: 26988712 DIČ: CZ26988712

se sídlem Sokola Tůmy 743/16, 709 00 Ostrava

spolek zapsaný ve spolkovém rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, oddíl L, vložka 6617

1. ÚVOD

- 1.1. Tento dokument vyhotovil zaměstnavatel za účelem splnění povinností informovat zaměstnance jakožto subjekty osobních údajů o okolnostech zpracování jejich osobních údajů v rámci jejich pracovního poměru k zaměstnavateli ve smyslu čl. 13 a 14 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 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 (tzv. obecného nařízení o ochraně osobních údajů, dále jen „**Nařízení**“).
- 1.2. Tento dokument se vztahuje na všechny zaměstnance nacházející se v pracovním poměru k zaměstnavateli včetně těch, kteří se zaměstnavatelem uzavřeli některou z dohod mimo pracovní poměr. Všichni zaměstnanci jsou povinni se s tímto dokumentem seznámit a tuto skutečnost potvrdit svým podpisem na kopii dokumentu. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se všichni zaměstnanci s obsahem dokumentu seznámili a poskytnout jim k němu dodatečné informace potřebné k plnému porozumění.

2. INFORMACE DLE ČL. 13 NAŘÍZENÍ

- 2.1. V souladu s čl. 13 Nařízení poskytuje zaměstnavatel jakožto správce osobních údajů jednotlivým subjektům osobních údajů – zaměstnancům informace o zpracování jejich osobních údajů v rámci pracovního poměru.
- 2.2. V rozsahu informace o
 - kontaktních údajích správce osobních údajů
 - účelu zpracování a právním základu, na němž je zpracování založeno
 - kategoriích dotčených osobních údajů
 - příjemcích nebo kategoriích příjemců osobních údajů
 - předávání osobních údajů do třetích zemí mimo EU nebo mezinárodní organizaci
 - době uložení osobních údajů nebo kritériích pro její určení

jsou informace poskytnuty ve vztahu k jednotlivým účelům zpracování v Příloze č. 1 tohoto dokumentu.

- 2.3. Ve vztahu k účelům zpracování, založeným na právním předpisu, je poskytnutí osobních údajů zaměstnancem povinné, a v případě jeho odmítnutí nemůže zaměstnavatel plnit své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a tudíž se zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu nebo s ním v pracovním poměru setrvávat. Ve vztahu k účelům zpracování, založeným na oprávněných zájmech nebo na uzavřené pracovní či jiné smlouvě se zaměstnancem, je poskytnutí údajů pro zaměstnance rovněž povinné, čímž není dotčeno podání námitky proti zpracování prováděnému

na základě výkonu oprávněných zájmů, za podmínek dle čl. 2.4.5. (zejména za podmínky, že práva a svobody zaměstnance převažují nad oprávněnými zájmy zaměstnavatele).

2.4. Poučení o právech zaměstnance týkajících se ochrany osobních údajů:

2.4.1. Právo na přístup k osobním údajům

Zaměstnanec má právo na zaměstnavateli požadovat, aby mu poskytl přístup k jeho osobním údajům zpracovávaným ve smyslu tohoto dokumentu ve formě výpisu všech zpracovávaných osobních údajů ve vztahu k jednotlivým účelům zpracování. Zaměstnanec je rovněž oprávněn požadovat informaci o zpracovatelích, zpracovávajících na základě dohody se zaměstnavatelem jeho osobní údaje.

2.4.2. Právo na vysvětlení a opravu osobních údajů

V případě, že se zaměstnanec domnívá, že zaměstnavatel jeho osobní údaje zpracovává v rozporu s tímto dokumentem (zejména s účely a právními základy zde identifikovanými) nebo s právními předpisy, je oprávněn na zaměstnavateli požadovat vysvětlení a sjednání nápravy. Zpracovává-li zaměstnavatel nepřesné osobní údaje zaměstnance, je zaměstnanec oprávněn požadovat jejich opravu.

2.4.3. Právo na výmaz osobních údajů

Zaměstnanec je oprávněn požadovat na zaměstnavateli výmaz jeho osobních údajů, pokud tyto osobní údaje přestaly být potřebné pro vymezené účely zpracování, zaměstnanec odvolal svůj souhlas se zpracováním osobních údajů (byl-li předtím udělen) a pro toto zpracování neexistuje žádný jiný důvod, anebo kdy zaměstnanec vznesl námitky proti zpracování osobních údajů a neexistují žádné převažující důvody pro zpracování. Právo na výmaz osobních údajů nelze uplatňovat ve vztahu k osobním údajům, zpracovávaným zaměstnavatelem na základě trvajícího důvodu dle právního předpisu.

2.4.4. Právo na omezení zpracování

Zaměstnanec je oprávněn požadovat na zaměstnavateli omezení zpracování osobních údajů v následujících případech:

- zaměstnanec popírá přesnost zpracovávaných osobních údajů, a to na dobu potřebnou k tomu, aby zaměstnavatel mohl přesnost zpracovávaných údajů ověřit,
- zpracování osobních údajů je dle zaměstnance protiprávní a tento odmítá provedení výmazu osobních údajů,
- zaměstnavatel osobní údaje nepotřebuje pro stanovené účely zpracování, ale zaměstnanec je požaduje pro určení, výkon nebo obhajobu právních nároků.

S osobními údaji, ve vztahu k nimž bylo uplatněno právo na omezení zpracování, nebude s výjimkou jejich prostého uložení až do splnění účelu omezení prováděna žádná operace zpracování, ledaže byl k takovému zpracování zaměstnancem udělen souhlas, nebo je takového zpracování zapotřebí z důvodu určení, výkonu nebo obhajoby právních nároků nebo z důvodu ochrany práv jiné fyzické nebo právnické osoby, případně z důvodu jiného důležitého zájmu Evropské Unie nebo České republiky.

2.4.5. Právo na námitku proti zpracování osobních údajů

V případě zpracování osobních údajů nezbytného pro plnění úkolu prováděného pro účely oprávněných zájmů zaměstnavatele je zaměstnanec oprávněn vznést námitku proti zpracování jeho osobních údajů, pokud zároveň uvede důvody, týkající se jeho konkrétní situace. Zaměstnavatel je na základě námitky povinen zpracování údajů ukončit, ledaže prokáže, že

důvod zpracování spočívající v ochraně jeho zájmů převažuje nad zájmy a svobodami zaměstnance.

2.4.6. Právo na přenos osobních údajů

V případě zpracování osobních údajů prováděného na základě souhlasu zaměstnance nebo na základě plnění povinností ze smlouvy uzavřené se zaměstnancem, a zároveň prováděného automatizovanými prostředky, je zaměstnanec oprávněn požadovat osobní údaje, které se ho týkají, jež poskytl zaměstnavateli, ve strukturovaném, běžně používaném a strojově čitelném formátu, případně předání těchto údajů jinému správci, označenému zaměstnancem. Zaměstnanec výkon tohoto práva odmítne, pokud by jím došlo k nepříznivému zásahu do práv a svobod jiných osob.

2.4.7. Právo na podání stížnosti

V případě podezření, že zaměstnavatel zpracovává osobní údaje zaměstnance v rozporu s právními předpisy nebo tímto dokumentem nebo nevyhoví-li zaměstnavatel některému z výše uvedených požadavků zaměstnance, je zaměstnanec oprávněn podat stížnost dozorovému orgánu, kterým je Úřad pro ochranu osobních údajů (www.uoou.cz).

2.5. **Způsob uplatnění práv ze strany subjektů**

2.5.1. Práva dle čl. 2.4. jsou zaměstnanci oprávněni uplatnit následujícími způsoby:

- a) osobně u zaměstnance, kterého zaměstnavatel pověří příjmem žádostí, nebo u pověřence pro ochranu osobních údajů, a to v sídle zaměstnavatele nebo na jeho provozovně;
- b) e-mailem s elektronickým podpisem založeném na kvalifikovaném certifikátu vydaném certifikační autoritou uznávanou v ČR, zaslanou na kontaktní adresu zaměstnavatele nebo pověřence, uvedenou v Příloze č. 1;
- c) datovou schránkou zaměstnance formou poštovní datové zprávy.

2.5.2. S ohledem na nemožnost spolehlivého ověření totožnosti žadatele v případě použití jiných forem kontaktu (zejména formou e-mailu nebo telefonu) nemůže zaměstnavatel brát zřetel na žádosti o výkon práv, podané jiným způsobem, než jaký je uveden v čl. 2.5.1.

2.6. **Informace o podmínkách zpracování osobních údajů zaměstnanců**

2.6.1. Zaměstnavatel je oprávněn zpracovávat osobní údaje zaměstnanců manuálně nebo automatizovaně prostřednictvím svých oprávněných zaměstnanců nebo prostřednictvím specializovaného poskytovatele, nacházejícího se v postavení zpracovatele osobních údajů (zejm. poskytovatelé informačních systémů, používaných ke zpracování osobních údajů, majících přístup k příslušným databázím v rámci servisní činnosti nebo poskytující potřebnou infrastrukturu pro provoz systémů). Osobní údaje jsou zpracovávány ve formě listinných osobních složek s omezeným přístupem třetích osob a ve formě elektronických databází na zabezpečených datových úložištích zaměstnavatele, nebo jiných poskytovatelů v postavení zpracovatelů osobních údajů.

2.6.2. Zaměstnavatel zabezpečuje zpracovávané osobní údaje pomocí organizačních, fyzických a softwarových prostředků zabezpečení, zejména prostřednictvím nastavení přístupových práv zaměstnanců k příslušným informačním systémům, fyzickým zabezpečením prostor a datových nosičů a prostředky softwarové ochrany před neoprávněným přístupem k datům prostřednictvím sítě internet.

2.6.3. Při zpracování osobních údajů zaměstnanců nedochází k žádnému k žádnému automatizovanému rozhodování ani k profilování, které by mělo pro zaměstnance jakékoli právní důsledky.

3. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

3.1. V případě, že zaměstnavatel začne zpracovávat osobní údaje zaměstnance k jiným účelům a jiným způsobem, než jaké vyplývají z tohoto dokumentu a které pod tento dokument nespádají, je povinen o takovém zpracování zaměstnance informovat v rozsahu dle tohoto dokumentu, a není-li dán jiný právní základ takového zpracování, je povinen k takovému zpracování získat souhlas zaměstnance.

3.2. Nedílnou součástí tohoto dokumentu je **Příloha č. 1** – Informace o účelech zpracování osobních údajů.

3.3. Tento dokument je každému zaměstnanci poskytnut v písemné podobě při podpisu smlouvy, a je všem zaměstnancům nepřetržitě dostupný ve všech provozovnách zaměstnavatele a na stránkách www.meltingpotforum.com.