



Osobní údaje v pracovní smlouvě

1. Jaké osobní údaje by měla obsahovat pracovní smlouva?

Obecně lze říci, že jakákoli smlouva, tedy i smlouva pracovní, by měla obsahovat pouze takové údaje, které jsou potřebné k uzavření dané smlouvy. U smluv je podmínkou **identifikace smluvních partnerů**, smlouva totiž vznikne pouze mezi určitými smluvními stranami a ty je třeba jednoznačně vymežit. **Pro vymezení fyzické osoby zpravidla stačí jméno a příjmení, bydliště, případně rok narození.**

Podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a podle Obecného nařízení 2016/679 může správce osobních údajů (v případě pracovní smlouvy zaměstnavatel) shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze **stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanového účelu.**

Účelem, k jakému má správce k dispozici pracovní smlouvu, je zpravidla **evidence** pracovních smluv jakožto dokumentů, které **zakládají pracovní poměr**. V takovém případě pak úplně stačí uvádět na pracovní smlouvě pouze **jméno, příjmení, adresu, případně rok narození.**

2. Další osobní údaje, kterými lze identifikovat osobu

Rodné číslo

Rodné číslo je poněkud výjimečný osobní údaj. Jelikož bylo rodné číslo vytvořeno ke specifickým účelům, a to především pro státní instituce, **není vhodným identifikátorem fyzických osob**, a to ani tehdy, je-li správce oprávněn rodné číslo zpracovávat. Rovněž tak jeho regulace je upravena především v zákoně č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel).

Podle § 13c zákona o evidenci obyvatel lze rodná čísla využívat jen:

- a) jde-li o činnost ministerstev, jiných správních úřadů, orgánů pověřených výkonem státní správy, soudů, vyplývající z jejich zákonem stanovené působnosti, nebo notářů pro potřebu vedení Centrální evidence závětí,
- b) stanoví-li tak zvláštní zákon, nebo
- c) se souhlasem nositele rodného čísla nebo jeho zákonného zástupce.

Protože za účelem zpracování, kterým je **evidence pracovních smluv**, není možné (byť i se souhlasem subjektu údajů) zpracovávat rodné číslo, neboť jeho zpracování jde nad rámec nezbytně nutného rozsahu, je nutné vymezit účel zpracování rodného čísla jinak.

Každý zaměstnavatel má jakožto správce osobních údajů **řadu povinností**. Je třeba si uvědomit, že zaměstnavatel za zaměstnance **komunikuje se státem** ohledně zdanění příjmů zaměstnance a vyplácení odvodů na sociální a zdravotní pojištění, a **pro tyto účely rodné číslo zaměstnance potřebuje**. V těchto případech je **zpracování rodného čísla dané zákonem**.

Vzhledem k tomu, že vedení rodného čísla zaměstnavatelem je požadováno řadou zákonů (zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení), **nepřipadá v úvahu, aby si zpracování rodného čísla pro tyto účely zaměstnavatel zajišťoval prostřednictvím souhlasu**. Rodné číslo se v daném případě zpracovává na základě § 13c odst. 1 písm. b) zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), neboť jde o povinnost zaměstnavatelů přímo uloženou zákonem.

Zda bude zaměstnavatel rodné číslo uvádět na pracovní smlouvě či nikoli, závisí na jeho zvážení. **Zaměstnavatel musí znát rodné číslo svého zaměstnance, ale obligatorní náležitostí pracovní smlouvy rodné číslo není**. Proto lze doporučit, aby zaměstnavatel rodné číslo na pracovních smlouvách neuváděl a zajistil si ho jiným způsobem, například pomocí dodatečného formuláře. Pokud však zaměstnavatel, jako správce osobních údajů, rodné číslo

na pracovních smlouvách uvádí, není to nic proti účelu zákona o evidenci obyvatel a rodných číslech, ani proti Obecnému nařízení, protože smlouva je prostředkem oprávněného získání rodného čísla pro jeho využívání.

Číslo a kopírování občanského průkazu

Číslo občanského průkazu bývá často využíváno správci osobních údajů (tedy i zaměstnavateli) jako **doplňující identifikační údaj**. Protože pro čísla občanských zákonů neexistuje zákon, který by stanovoval pravidla pro jejich používání, není evidence čísla občanského průkazu v rozporu se zákonem, správce však musí mít pro zpracování čísla občanského průkazu jako osobního údaje stanoven právní důvod a konkrétní účel.

Ze zákona je zakázáno pořizovat kopie občanského průkazu bez prokazatelného souhlasu občana, kterému byl občanský průkaz vydán, pokud zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, nestanoví jinak. V pracovněprávních vztazích není zákonem stanovena povinnost ani možnost pořizovat celé kopie občanských průkazů zaměstnanců. Jediným právním důvodem pro kopírování celého občanského průkazu může být v tomto případě souhlas subjektu údajů, který musí splňovat náležitosti dle zákona o ochraně osobních údajů a dle Obecného nařízení. Zas je ale nutné mít pro toto zpracování stanovený konkrétní účel.

V případě, že chce zaměstnavatel pořídit **kopii občanského průkazu jen jako zdroj osobních údajů**, musí použít šablonu, která zajistí, že budou zkopírovány jen ty osobní údaje, na které má zaměstnavatel jako správce osobních údajů pro daný účel nárok, a zároveň o tom musí zaměstnance předem informovat.

3. Zdroje

<http://www.oou.cz/dotazy/rodnecislo>

https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=8159

https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200144&id=11347&n=musi-zamestnanec-souhlasit-s-vyuzitim-rodneho-cisla-ve-smyslu-poskytnuti-souhlasu-dle-zakona-o-ochrane-osobnich-udaju&p1=1561

<https://www.uouu.cz/v-jakych-pripadech-lze-pozadovat-aby-ve-smlouve-bylo- uvedeno-rodne-cislo-ucastnika-smluvniho-vztahu/d-11351/p1=1561>

J. Žůrek: Praktický průvodce GDPR