



*Českomoravský odborový svaz  
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu  
prosinec 2017*

## Ochrana osobních údajů zaměstnanců, ale také GDPR

Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích je významnou oblastí práva, která je však do značné míry ze strany zaměstnavatelů opomíjena.

V pracovněprávních vztazích musí zaměstnavatelé chránit nejen osobní údaje svých zaměstnanců, ale také uchazečů o zaměstnání nebo svých bývalých zaměstnanců.

V případě osobních údajů uchazečů o zaměstnání začíná zaměstnavatel nakládat s osobními údaji zaměstnanců již ve chvíli, kdy obdrží životopis tohoto uchazeče. Životopis zpravidla obsahuje jméno, příjmení, datum narození, telefonní číslo a adresu, tj. osobní údaje uchazeče. Pro účely výběrového řízení a v nezbytném rozsahu může zaměstnavatel zpracovávat tyto osobní údaje bez souhlasu uchazeče o zaměstnání. Po skončení výběrového řízení, kdy není uchazeč zaměstnán u zaměstnavatele, však musí zaměstnavatel osobní údaje uchazeče řádně zlikvidovat tak, jak mu ukládá zákon (tj. zákon číslo 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů). V případě, že by měl zaměstnavatel zájem uchovávat osobní údaje uchazeče o zaměstnání, např. v databázi vhodných uchazečů, musí k tomu mít již předchozí výslovný souhlas uchazeče, který je vhodné mít v písemné podobě. V souhlasu musí být

mimo jiné uvedeno, jaké údaje budou zpracovávány, kdo je bude zpracovávat, na jaké období je souhlas dáván a rovněž musí být uvedeno, že svůj souhlas může uchazeč kdykoliv odvolat.

Řada zaměstnavatelů pro účely výběrového řízení rovněž vyžaduje předložení **výpisu z rejstříku trestů**, ačkoliv pro to vždy nejsou splněny zákonné podmínky. Výpis z rejstříku trestů totiž může zaměstnavatel požadovat jen v případech, kdy právní předpisy stanoví, že pro výkon určité práce musí být zaměstnanec bezúhonný (např. učitelé, zdravotní sestry apod.), nebo v případech, kdy je požadavek čistého výpisu z rejstříku trestů přiměřený druhu a povaze práce (např. pokladník v bance, realitní makléř apod.). I v případě, že má uchazeč o zaměstnání záznam v rejstříku trestů, však musí zaměstnavatel posuzovat povahu spáchaného trestného činu a druh práce, který má uchazeč vykonávat. Pokud byl uchazeč o zaměstnání odsouzen pro dotační podvod, nemohl by zřejmě pracovat na pozici pokladního v bance, ale mohl by být zaměstnán jako stavební dělník.

Běžnou praxí mnoha zaměstnavatelů je pak také to, že si během výběrového řízení (např. pro účely přípravy pracovní smlouvy) vyžádají od uchazeče jeho doklad totožnosti, který

obsahuje jeho osobní údaje a následně si pořídí jeho kopii. **Kopii občanského průkazu nebo pasu** si však zaměstnavatel může pořídít pouze a jedině s výslovným souhlasem uchazeče. Vzhledem k tomu, že souhlas musí být prokazatelný, je vhodné jej mít v písemné formě s podpisem uchazeče.

Pro úplnost by bylo vhodné doplnit, že zaměstnavatel nesmí od uchazeče o zaměstnání např. v rámci pohovoru vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce nebo s budoucím pracovním poměrem. Zaměstnavatel tak nesmí vyžadovat informace týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, sexuální orientace, původu, členství v odborových organizacích a politických stranách či hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti.

Během trvání pracovního poměru zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců a prakticky se tomu nemůže vyhnout. V některých případech je to dokonce jeho povinností (např. pro účely výpočtu mzdy, úhrady zdravotního a sociálního pojištění apod.). V těchto případech zaměstnavatel ani nepotřebuje výslovný

**Ochrana osobních údajů ...**  
pokračování na další straně

### Obsah:

- Ochrana osobních údajů...
- Bankovní rada ČNB se setkala...
- Jednala Rada ČMKOS
- Nová vláda by měla odmítnout...
- Zasedala KRK ČMOS PHCR
- Jednala POOR OREA

souhlas zaměstnance se zpracováním jeho osobních údajů. Souhlas zaměstnance není potřeba ani v situaci, kdy si údaje o zaměstnanci vyžádá Policie ČR.

Specifickým případem, kdy zaměstnavatel shromažďuje a zpracovává osobní údaje a dokonce citlivé údaje zaměstnance, je vedení evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání. Z citlivých údajů jsou zpracovávány zejména údaje o zdravotním stavu zaměstnance. Vzhledem k tomu, že platné právní předpisy výslovně stanoví povinnost vést tuto evidenci, nepotřebuje zaměstnavatel ke zpracování osobních a citlivých údajů souhlas zaměstnance.

Po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance jsou zpravidla veškeré jeho osobní údaje, které zaměstnavatel po dobu trvání pracovního vztahu nashromáždil, součástí osobního spisu, který zaměstnavatel v souvislosti s osobou zaměstnance vede. Osobní spis zaměstnance však nemůže obsahovat jakékoliv údaje o zaměstnanci. Zákoník práce přesně stanoví, že součástí osobního spisu zaměstnan-

ce mohou být pouze dokumenty a písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce (např. životopis, pracovní posudek od předchozího zaměstnavatele, pracovní smlouva, mzdový výměr, potvrzení o dosaženém vzdělání, absolvovaných kurzech a školeních, dohoda o odpovědnosti apod.) Naproti tomu součástí osobního spisu nemohou být informace o sexuální orientaci zaměstnance, jeho původu, národnosti nebo jeho členství v odborech.

Po skončení pracovního poměru zaměstnance může zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje zaměstnance pouze v omezeném rozsahu. V osobním spisu zaměstnance může zaměstnavatel uchovávat údaje, jejichž uchování je stanoveno platnými právními předpisy (např. pro účely důchodového pojištění). Tyto údaje může zaměstnavatel uchovávat bez souhlasu zaměstnance. Obdobně mohou být uchovávány údaje, které potřebuje zaměstnavatel pro případný soudní spor, který vede se zaměstnancem (např. o neplatné rozvázání pracovního poměru, nedoplatek mzdy apod.). Osobní údaje po skončení pracovního poměru může zaměstnavatel uchovávat po dobu, po kterou trvá jeho povinnost uchovávat osobní údaje, nebo po dobu nezbytnou k vypořádání vzájemných práv a povin-

ností zaměstnavatele a zaměstnance.

Obecné nařízení Evropské unie o ochraně osobních údajů, tzv. GDPR, nabude v České republice účinnosti již 25. 5. 2018. Nařízení s sebou přinese některá nová pravidla pro zpracování osobních údajů, která se dotknou všech společností, některých i z pozice zaměstnavatele.

Jak již bylo uvedeno, tak již nyní dle účinné právní úpravy musí zaměstnavatel, který zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců, vhodným způsobem informovat zaměstnance, kdo a jaké osobní údaje zpracovává, k jakému účelu tak činí, zda je předává třetím osobám a kdo má k osobním údajům přístup. Nařízení GDPR však tyto povinnosti ve vztahu **k monitoringu pracoviště dále rozšiřuje**. Zaměstnavatel tak bude povinen zaměstnanci sdělit např. totožnost a kontaktní údaje správce osobních údajů, případně jeho zástupce, přesné vymezení **oprávněných zájmů chráněných kamerovým systémem**, délku uchovávání záznamu kamerového systému nebo také kontaktní údaje na pověření pro ochranu osobních údajů, pokud bude ve společnosti zřízen.

PhDr. Dagmar Gavlasová

## Bankovní rada ČNB se setkala se zástupci odborů

Dne 5. 12. 2017 se v Kongresovém centru České národní banky konalo již tradiční setkání zástupců odborových svazů sdružených v ČMKOS a bankovní rady České národní banky. Hlavním tématem tohoto setkání byly otázky spojené s ukončením kurzového závazku a problémy související s případným přijetím eura v ČR.

Úvodní slovo přednesl Jiří Rusnok, guvernér ČNB, který v budoucím období předpokládá kontinuální růst ekonomiky, nízkou nezaměstnanost, posilování kurzu české koruny a stabilitu inflačního cíle, který by měl oscilovat okolo 2 %. Na něj navázal vystoupením J. Středula, předseda ČMKOS. Uvedl, že ČMKOS se zcela jistě bude vyjadřovat k přijetí eura s tím, že preferuje na toto téma odbornou diskusi proti politické. Odbory jsou v současné spokojeny s vývojem na trhu práce a růstem mezd. Velkým problémem je však cena práce, která se objevuje v nabídkách úřadů práce, a která je velmi nízká. Vláda by měla více podporovat malé a střední podniky. Upozornil na problém, který čeká ČR v roce 2020, kdy skončí kohezní politika a podporu z evropských fondů budou moci čerpat pouze Ústecký a Moravskoslezský kraj. Kriticky se vyjádřil k vyvážení zisků nadnárodních společností z ČR a k dovozu zahraniční pracovní síly.

Dále vystoupil Tomáš Holub, ředitel měnové sekce ČNB s prezentací na téma ukončení kurzového závazku. Závazek byl ukončen 6. 4. 2017 poté, co bylo dosaženo podmínek pro udržitelné plnění 2 % inflačního cíle. Ukončení proběhlo bez problémů a koruna od exitu postupně posiluje. Současně ČNB dvakrát zvýšila úrokové sazby. T. Holub se rovněž zabýval současnou ekonomickou situací a vývojem inflace. Letošní růst inflace (v říjnu 2,9 %) je tažen jádrovou inflací a pokračující silnou dynamikou cen potravin. Růst české ekonomiky letos výrazně zrychlil (na 5 % ve třetím čtvrtletí) díky vývoji investic a spotřeby domácností. Pokračující ekonomický růst se na trhu práce projevil trvale rostoucí zaměstnaností a rekordně nízkou neza-

městnaností a rychlým růstem nominálních mezd (6,8 % ve třetím čtvrtletí). Celková inflace podle prognózy ČNB setrvá i po většinu roku 2018 nad 2 % cílem (nicméně v rámci toleranční hranice 3 %).

Dále vystoupil Martin Fassmann, hlavní ekonom ČMKOS na téma přijetí eura v ČR. Podle jeho slov dochází mezi obyvatelstvem ČR, jak ukazují průzkumy veřejného mínění, k výraznému útlumu nadšení pro euro. V posledních deseti letech se tak v ČR vede ve vztahu k euru spíše diskuse o tom, zda jej vůbec přijímat. O skutečném dopadu přijetí eura na českou ekonomiku toho příliš mnoho řečeno nebylo. Diskusi o přijetí eura nelze oddělit od diskuse o míře reálného sblížení (konvergence) české ekonomiky s nejspělejšími zeměmi eurozóny. Spojení zemí nestejně ekonomické úrovně vyvolává určitá rizika. Předpokladem bezporuchového průběhu integrace je proto ekonomické vyrovnávání, tj. dosažení co možná nejvyššího stupně reálné konvergence ekonomické úrovně a tím i příjmové úrovně a celkové životní úrovně obyvательства s integračním jádrem nejspělejších zemí EU. Je potřeba rovněž přihlídnout k tomu, že změny institucionálního a regulatorního rámce eurozóny změnily významně finanční obsah závazku přijetí eura, který ČR přijala v roce 2004. Povinná účast v Evropském stabilizačním mechanismu (ESM) by pro ČR znamenala vklad 51 mld. Kč a závazek dalšího vkladu 391 mld. Kč. Finanční závazky souvisejí i s povinnou účastí v Bankovní unii (centrální dohled 50 mil. Kč, doplnění způsobilých pasiv bank 130 mld. Kč a další odvod 8,7 - 20,9 mld. Kč). K rozhodnutí o přijetí eura je tedy nezbytné přistupovat velmi opatrně, zejména z toho důvodu, že Evropská unie je výrazně nehomogenní a vzdálenost mezi nejmudšími zeměmi EU a nejbohatšími je značná. Náklady práce ve více než polovině členských zemí v průměru dosahují pouze 30 % úrovně nejspělejších zemí. Závěrečného slova se ujal J. Rusnok a J. Středula.

PhDr. Dagmar Gavlasová

# JEDNALA RADA ČMKOS

Dne 13. 11. 2017 se konalo v pořadí již 40. zasedání Rady ČMKOS. V úvodu jednání se Rada zabývala přípravou VII. Sjezdu ČMKOS. Projednán byl návrh Programu ČMKOS na léta 2018 - 2022 a návrh Jednacího řádu VII. Sjezdu ČMKOS. Rada oba dokumenty s drobnými úpravami schválila.

Dále byla Radě ČMKOS předložena komplexní zpráva o kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni a vyšším stupni podle stavu k 15. září 2017. Jedná se o velmi obsáhlou zprávu, která vychází z šetření kolektivních smluv, které zpracovává společnost Trexima Zlín, z dotazníkového šetření o průběhu kolektivního vyjednávání, které provádí ČMKOS mezi odborovými svazy a z on-line systému kolektivního vyjednávání, které zpracovávají jednotlivé odborové svazy. Tato zpráva je podkladem pro budoucí kolektivní vyjednávání jak na podnikové úrovni, tak i vyšší úrovni a současně dokládá historii kolektivního vyjednávání v dlouhodobější retrospektivě.

Dalším dokumentem, který projednala Rada ČMKOS, byla informace o aktuální situaci na trhu práce. Vzhledem k příznivému vývoji ekonomiky je stále míra nezaměstnanosti v ČR nejnižší (2,9 %) ze všech evropských zemí, přičemž nejvyšší má Španělsko (17,1 %). Problémem však zůstává nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z hlediska profesního a kvalifikačního a také z hlediska nedostatečných podmínek pro mobilitu. Dalším problémem je poměrně nízká úroveň mezd, které nedostatečně motivují k práci.

Projednána byla zpráva o stavu pracovní úrazovosti a nemoci z povolání za rok 2016. Počet případů dočasné pracovní neschopnosti pro pracovní úraz se oproti roku 2015 zvýšil o 1.048. V roce 2016 jich bylo 47.379. Smrtelných úrazů bylo 104 a je to o 27 případů méně než v předchozím roce. Nejvíce jich bylo v dopravě a ve stavebnictví.

Revizní komise ČMKOS předložila Radě dvě zprávy, a to zprávu pro 7. Sněm ČMKOS a dále průběžnou zprávu z provedené kontroly v projektové činnosti.

V aktuálních informacích vedení ČMKOS se diskutovalo především o neblahém výsledku voleb. Předsedové největších odborových svazů konstatovali, že i když se snažili své členy přesvědčit o tom, že je potřeba volit s rozumem, tak jejich apel bohužel nebyl vyslyšen a výsledek voleb je takový, jaký je, a nyní se dostavilo značné rozčarování.

ČMKOS v této souvislosti připravila tzv. vzkaz budoucí vládě v 10 bodech, ve kterých tlumočí své požadavky pro zlepšení životní úrovně českých zaměstnanců. Tento vzkaz byl publikován v čísle 10 - 11 časopisu Soudy.

Svížné zvyšování mezd českých zaměstnanců neustává. Ukázala to čísla Českého statistického úřadu za třetí čtvrtletí tohoto roku. V něm dosáhla průměrná mzda 29.050 korun, což bylo o 6,8 procenta více než ve stejném období minulého roku. Zaměstnanci si slušně polepšili i po očištění o inflaci - reálně se mzdy zvýšily o 4,2 procenta. Nejrychleji se zvyšují výdělků u podprůměrně placených profesí.

## Nejrychleji stoupají mzdy v pohostinství

Z údajů ČSÚ vyplývá, že nejrychleji rostly mzdy pracovníkům v odvětví ubytování a pohostinství, a to o 10,3 procenta. To podle ekonomů souvisí se zavedením EET, což omezilo šedou ekonomiku, a také s růstem minimální mzdy. Průměrné výdělků v pohostinství však nadále patří mezi nejnižší. I díky zmíněnému růstu minimální mzdy platí, že platy nejrychleji rostou lidem s nejnižšími příjmy. To ukazuje vývoj mediánové mzdy, která rostla o tři desetiny procentního bodu rychlejším tempem než průměrná mzda.

Průměrná měsíční mzda v pohostinství:

- 1. - 4. čtvrtletí 2016 - 15.643,- Kč
- 1. - 3. čtvrtletí 2017 - 17.363,- Kč

Zdroj: Hospodářské noviny - upraveno

*Vánoční svátky plné klidu  
a rodinné pohody  
a úspěšný rok 2018  
Vám přeje  
ČMKOS PČCR*



Dne 28. listopadu 2017 se v konferenčních prostorách pražského hotelu Pyramida konalo po delší přestávce jednání Podnikové odborové rady OREA HOTELS se zástupci zaměstnavatele. Za stranu zaměstnavatele se jednání zúčastnil Gorjan Lazarov, ředitel hospitality divize, Petra Slabá, personální ředitelka, Eva Pašková, provozní ředitelka a Hana Holková, HR specialistka. Za stranu odborových organizací byli přítomni Oto Kubík, Miroslava Lysoňková a Josef Krůta. K jednání byla přizvána za ČMOS PHCR Dagmar Gavlasová.

## Jednala Podniková odborová rada OREA

Odborová rada byla seznámena s vývojem počtu zaměstnanců a mzdových nákladů za léta 2015 až 2017 a s rozpočtem na personální náklady. Současně byla seznámena s vývojem mezd v jednotlivých kategoriích zaměstnanců. Gorjan Lazarov informoval členy POOR o firemní vizi a kultuře, přičemž základní hodnotou společnosti OREA je spokojený zaměstnanec a spolu s tím pak spokojený host.

Diskutovalo se rovněž o správném nastavení motivačního systému, resp. pohyblivých složek mzdy tak, aby plnil očekávanou funkci a o některých benefitech pro zaměstnance.

Oto Kubík seznámil zástupce zaměstnavatele s návrhy úprav kolektivní smlouvy na období 2018 - 2019, které zpracovala POOR.

Jednání o úpravách kolektivní smlouvy budou pokračovat po vyjádření zaměstnavatele k předloženým návrhům.



## NOVÁ VLÁDA BY MĚLA ODMÍTNOUT SNAHY O ZAVEDENÍ DVOJÍHO ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

**Josef Středula, předseda ČMKOS:**

**Odcházející vláda byla vládou sociálního dialogu, smíru, růstu ekonomiky, mezd a platů.**

**Nová vláda by měla odmítnout snahy o zavedení dvojího zdravotního pojištění.**

Končící koaliční kabinet Bohuslava Sobotky byl podle ČMKOS úspěšnou vládou, které se povedlo naplnit většinu svých programových cílů. „Zemi předává s velmi dobrou ekonomickou bilancí, rekordně nízkou nezaměstnaností a zdravým růstem mezd a platů,“ uvedl předseda ČMKOS Josef Středula a zdůraznil: „K pozitivním výsledkům a společenskému konsensu nepochybně přispěl i seriózně vedený sociální dialog mezi zaměstnavateli, odbory a vládou v rámci tripartity. ČMKOS věří, že i příští vláda na pozitivní sociální dialog naváže.“

ČMKOS varuje před snahou některých zdravotních pojišťoven zavést tzv. druhou platbu zdravotního pojištění, považuje to za nebezpečný signál, jak zatížit pojištěnce. Pod krásnými slovy o podpoře pacientů a zlepšování kvality péče se podle ČMKOS skrývá zvýšení zdravotního pojištění pro zaměstnance a jde o narušení ústavních principů v oblasti zdravotní péče. ČMKOS se domnívá, že vytvoření komerčního zdravotního připojištění, po kterém nyní volá Svaz zdravotních pojišťoven, je v kolizi s evropskou legislativou.

- tisková zpráva -

## Zasedala Kontrolní a revizní komise ČMOS PHCR

Dne 15. listopadu 2017 se konalo XVI. zasedání Kontrolní a revizní komise Českomoravského odborového svazu pohostinství, hotelů a cestovního ruchu. Komise provedla kontrolu úkolů z XV. zasedání, projednala zprávu o hospodaření odborového svazu za třetí čtvrtletí 2017 a stav finančních prostředků k 30. 6. 2017. Projednala rovněž návrh rozpočtu odborového svazu na rok 2018 a doporučila Svazové radě ČMOS PHCR takto navržený rozpočet schválit. Projednala a schválila plán práce KRK ČMOS PHCR na rok 2018 a projednala návrh paušálu členského příspěvku na rok 2018.

## Svazová rada jednala v tomto roce naposledy

Na svém letošním posledním zasedání, které se konalo 29. listopadu 2017, se sešla Svazová rada ČMOS PHCR.

Na programu jednání byla kontrola úkolů z minulého zasedání, zpráva o hospodaření ČMOS PHCR za 3. čtvrtletí 2017, stav finančních prostředků a zpráva Kontrolní a revizní komise ČMOS PHCR. Svazová rada schválila návrh rozpočtu svazu na rok 2018, návrh paušálu členského příspěvku na rok 2018 a program jednání SR na příští rok.

PhDr. Gavlasová informovala členy SR o aktuálním stavu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni, ale také o vyjednávání o KSVS. Dále informovala Svazovou radu přípravách VIII. Sjezdu Českomoravského odborového svazu pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.

Předsedkyně svazu PhDr. Gavlasová popřála všem přítomným příjemné prožití vánočních svátků a úspěšný rok 2018.

### ESPRESSO

vydává Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.  
Odpovědný pracovník: PhDr. Dagmar Gavlasová, grafická úprava: Kateřina Jiráková.  
Adresa: DOS, nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3, tel.: 234462822, www.phcr.cz  
Tisk: JAJA, www.4321.cz. Pro potřebu odborových organizací ČMOS PHCR. Vyšlo v prosinci 2017.