

## STANOVISKO

Legislativní rady Českomoravské konfederace odborových svazů  
k problematice provádění srážek ze mzdy (platu) k úhradě  
členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové  
organizace,  
po nabytí účinnosti nařízení EU o ochraně osobních údajů

Legislativní rada Českomoravská konfederace odborových svazů  
projednala na své 11. schůzi konané dne 21. srpna 2018 žádost Odborového  
svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky o stanovisko ve věci  
provádění srážek ze mzdy (platu) k úhradě členských příspěvků, po nabytí  
účinnosti GDPR a o zodpovězení následujících tří otázek:

- 1) Je zaměstnavatel povinen i nadále provádět srážky ze mzdy (platu) k úhradě členských příspěvků za stejných podmínek jako před nabytím účinnosti GDPR?
- 2) Je v souladu s GDPR ujednání v kolektivní smlouvě, kterým si zaměstnavatel a odborová organizace sjednají předávání jmenného seznamu zaměstnanců – členů odborové organizace, kterým zaměstnavatel provedl srážky ze mzdy (platu) k úhradě členských příspěvků?
- 3) Zda a jaké změny přineslo GDPR v postupu zaměstnavatele vůči odborové organizaci např. právě v předávání jmenných seznamů se srážkami ze mzdy (platu), informování o nově vzniklých a skončených pracovních poměrech atd.?

OSZSP ČR sám zastává názor, že se po nabytí účinnosti GDPR v souvislosti s předáváním jmenných seznamů zaměstnanců – členů odborové organizace, kterým byly srážky provedeny, nic nezměnilo. I nadále je zaměstnavatel povinen provádět srážky členských příspěvků na základě kolektivní smlouvy a individuální smlouvy se zaměstnancem a předávat jmenné seznamy odborové organizaci, pokud tak bylo dojednáno.

## Obecně k problému:

Dne 25. května 2018 se stalo účinným nařízení EU 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, zkráceně nařízení EU o ochraně osobních údajů nebo též GDPR (dále jen „nařízení“). Nové nařízení bylo přijato v zájmu sjednotit právní úpravu ochrany osobních údajů na území EU, jelikož se jedná o fenomén, který v dnešní moderní době přesahuje hranice států. S tímto krokem přišla jistá míra zobecnění některých institutů, která byla nezbytná pro možnost použití této úpravy ve všech právních řádech členských států EU.

Mnoho soukromých subjektů interpretuje nové nařízení jako zpřísnění či dokonce zvrácení původního pořádku v oblasti ochrany osobních údajů.



Zaměstnavatelé v tomto ohledu nejsou výjimkou a odborové organizace se v poslední době setkávají stále častěji z důvodu údajné ochrany osobních údajů s neochotou vzájemně spolupracovat v této oblasti, zejména pokud jde o problematiku srážek ze mzdy (platu) na úhradu příspěvků členů odborových organizací, konkrétně o jejich samotné provádění a o poskytování jmenných seznamů zaměstnanců, kterým byly srážky provedeny, odborové organizaci.

**LR ČMKOS zastává stanovisko, že právní úprava obsažená v nařízení neposkytuje právní oporu pro odmítání provádění srážek členských příspěvků ze mzdy (platu) zaměstnanců a pro odmítání předávání jmenných seznamů zaměstnanců, kterým byly srážky členských příspěvků z jejich mzdy (platu) ve prospěch jejich organizace provedeny.**

LR ČMKOS považuje nařízení EU 2016/679 za právní úpravu ochrany osobních údajů, která je kontinuální k původní vnitrostátní úpravě (zákon č. 101/2000 Sb.), kterou nahrazuje. Nařízení nepřináší revoluční změny v českém právním řádu, pouze došlo k doplnění několika samostatných institutů a zobecnění několika dalších v zájmu sjednocení úpravy v Evropě.

LR ČMKOS zastává názor, že i po nabytí účinnosti nařízení, pokud jde o problematiku provádění srážek ze mzdy (platu) k úhradě příspěvků členů odborových organizací, se z praktického hlediska oproti minulosti nic zásadního nemění.

Danou věcí se zabýval Úřad pro ochranu osobních údajů již za platnosti předchozí právní úpravy ve svém stanovisku č. 2/2001, Zpracování citlivého osobního údaje o členství v odborových organizacích v souvislosti s odváděním členských příspěvků členů odborových organizací.

Ačkoliv se uvedené stanovisko odvolává na starou právní úpravu obsaženou v zákoně č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, argumenty v něm obsažené jsou i dnes zcela relevantní a aplikovatelné, jelikož nařízení, jak bylo již uvedeno výše, představuje plynule navazující právní úpravu ochrany osobních údajů na původní úpravu vnitrostátní.

Ve svém stanovisku č. 2/2001 Úřad pro ochranu osobních údajů uvádí následující: *„Pro realizaci dohody o srážkách ze mzdy však není nutné zpracování citlivého údaje o členství zaměstnance v odborové organizaci. Zaměstnavatel musí zpracovat pouze údaj, že některý zaměstnanec předložil příslušnému odbornému útvaru zaměstnavatele řádně uzavřenou písemnou dohodu o srážkách ze mzdy, ze které vyplývá, že zaměstnanec se srážkami ze mzdy souhlasil, v jaké výši a na jaký účet mají být srážky ze mzdy poukázány.*

*Tento souhlas musí zaměstnanec – člen odborové organizace vyjádřit právně relevantním způsobem, v souladu s ustanoveními § 146 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), případně podle § 18 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o platu“). K realizaci takové řádně uzavřené písemné dohody o srážkách ze mzdy zaměstnavatel nepotřebuje zpracovávat žádné další osobní údaje o zaměstnanci než osobní údaje, které o zaměstnanci již zpracovává v souvislosti s vedením personální evidence zaměstnance a údaje o tom, že zaměstnanec uzavřel dohodu o srážkách ze mzdy, o souhlasu zaměstnance se srážkami ze mzdy, o jejich výši a o určení účtu, na který mají být srážky ze mzdy poukazovány. Pokud se z této jednotlivé dohody o srážkách ze mzdy dozví zaměstnavatel současně i citlivý údaj*

*o členství zaměstnance v odborové organizaci, pak jde o vědomost, kterou obvykle dále nezpracovává a neprovádí s ní systematické operace.*

*Ke zpracování „obyčejného“ osobního údaje, k němuž při srážkách dochází, nepotřebuje souhlas subjektu osobních údajů podle zákona o ochraně osobních údajů, neboť jde o zpracování podle § 5 odst. 2 písm. a) popř. b) zákona o ochraně osobních údajů – zaměstnavatel plní povinnosti vyplývající mu ze zvláštních zákonů nebo povinnosti vyplývající ze smluvního vztahu mezi ním a zaměstnancem. Ostatně souhlas zaměstnance se srážkami ze mzdy, s jejich výší a s určením účtu, na který mají být srážky ze mzdy poukazovány, je zřejmý z předložené dohody o srážkách ze mzdy.“*

LR ČMKOS zdůrazňuje, že veškeré činnosti související s prováděním srážek ze mzdy (platu) na úhradu členských příspěvků a informováním odborové organizace o provádění těchto srážek, které naplňují definici zpracování osobních údajů (čl. 4 odst. 2 nařízení), jsou v těchto případech vykonávány z titulu smluvní či zákonné povinnosti, které nařízení považuje za zákonné (čl. 6 odst. 1 písm. b) a c) nařízení), případně jsou sekundárně podpořeny ještě některým z ostatních vyjmenovaných titulů v příslušném článku nařízení, typicky oprávněným zájmem (čl. 6 odst. 1 písm. f) nařízení).



## **K jednotlivým dotazům podrobněji:**

### **Ad 1)**

Ustanovení § 146 písm. c) zákoníku práce stanovuje dvě podmínky pro provádění srážek ze mzdy zaměstnance na úhradu příspěvku člena odborové organizace - ujednání o srážkách ze mzdy v kolektivní smlouvě nebo samostatné písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a dále souhlas daného zaměstnance, který je odborářem, s prováděním srážek. Jsou-li tyto dvě podmínky splněny, zaměstnavatel je zavázán splnit svou povinnost, která je kolektivní smlouvou či dohodou uložena.

Zpracování osobních údajů v tomto případě probíhá ke splnění smluvní povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele z kolektivní smlouvy či individuální dohody o srážkách ze mzdy (čl. 6 odst. 1 písm. b) nařízení) i k zákonnému účelu (čl. 6 odst. 1 písm. c) nařízení) obsaženém v § 277 zákoníku práce (*„Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit*

*zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti,“),* jelikož bez tohoto zpracování daný účel splnit nelze. Řádný výkon činnosti zástupců zaměstnanců by byl vážně ohrožen, popř. znemožněn, pokud by nemohli řádně plnit daňové povinnosti odborové organizace – v daném případě vystavovat svým členům potvrzení o výši odvedených členských příspěvků pro účely daně z příjmů fyzických osob.

Zaměstnavatel přitom sám podmínky prováděním srážek stanovené nařízením neporuší. Navíc je srážení členských příspěvků podmíněno souhlasem zaměstnance se srážkami ze mzdy, kterým dává implicitně najevo i souhlas se zpracováním svých údajů.

### **Ad 2)**

Po zaměstnavateli se vyžaduje nejen plnění vlastních povinností daných zákonem, ale zároveň i umožnění odborové organizaci, aby plnila ty své. Tento fakt nalézá podporu i v již uvedeném § 277 zákoníku práce, který nařizuje zaměstnavateli vytvářet odborové organizaci podmínky pro řádný výkon odborové činnosti. Odborová organizace má oprávněný zájem (čl. 6 odst. 1 písm. f) nařízení) na kontrole dodržování hrazení členských příspěvků svými členy, ale také zákonnou povinnost (čl. 6 odst. 1 písm. c) nařízení) danou zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „zákon o daních z příjmů“).

Ten umožňuje odborářům dle § 15 odst. 7 odečítat od základu daně částku za zaplacené členské příspěvky v daném zdaňovacím období. Podle § 38l odst. 1 písm. j) zákona o daních z příjmů odborová organizace vystavuje svým členům k prokázání tohoto nároku potvrzení o výši zaplacených členských příspěvků. Jmenný seznam zaměstnanců, kterým byl stržen příspěvek ze mzdy, je ke správnému plnění uvedených povinností (spočítání částky a určení platícího člena) nezbytný. Ke zpracování osobních údajů ve formě poskytnutí jmeného seznamu zaměstnanců s uvedenými provedenými srážkami tedy opět dochází na základě zákonného titulu.

### **Ad 3)**

Nařízení nezavedlo žádnou konkrétní novinku týkající se vztahu zaměstnavatele a odborových organizací. Žádný z nových institutů zavedených nařízením se tohoto specifického vztahu netýká. Naopak nařízení přišlo s množstvím výjimek při zpracovávání osobních údajů v případech, kdy zpracování souvisí s odborovou činností. Povinnost

informování odborové organizace o nově vzniklých a ukončených pracovních poměrech je daná zákonem, konkrétně § 38 odst. 3 a § 61 odst. 5 zákoníku práce. Pro zpracování osobních údajů je tedy opět dán titul spočívající v plnění zákonné povinnosti (čl. 6 odst. 1 písm. c) nařízení). Účelem těchto ustanovení je umožnění výkonu odborových práv, k čemuž odborová organizace musí být schopna identifikovat zaměstnance, se kterým byl založen nebo ukončen pracovní poměr. Jmenný seznam představuje vhodnou formu splnění této povinnosti.

Závěrem je ještě navíc třeba zdůraznit, že osobní údaj o členství v odborech jakožto údaj zvláštní kategorie (čl. 9 odst. 1 nařízení), pokud je vůbec zpracováván, v těchto případech nepodléhá obvyklé zvláštní ochraně, jelikož se jedná o zpracování osobních údajů za účelem splnění zvláštních povinností či výkonu práv v oblasti pracovního práva (čl. 9 odst. 2 písm. b) nařízení), je prováděno v rámci oprávněných činností sledující odborové cíle (čl. 9 odst. 2 písm. d) nařízení) či je nezbytné z důvodu významného veřejného zájmu v případě placení daní (čl. 9 odst. 2 písm. g) nařízení).

V Praze dne 30. 8. 2018