Č.j.:

Zaměstnavatel: **Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, 779 00 Olomouc, IČ 61989592**

součást UP: Filozofická fakulta

zastoupená: prof. PhDr. Zdeňkem Pechalem, CSc., děkanem Filozofické fakulty Univerzity Palackého

zaměstnanec: zadejte text narozen: DD.MM.RRRR

*(příjmení, jméno, titul)*

**Informace zaměstnavatele o zpracování osobních údajů zaměstnance a souhlas se zpracováním některých typů osobních údajů**

Zaměstnavatel Univerzita Palackého v Olomouci (dále jen „zaměstnavatel“) shromažďuje o zaměstnancích osobní údaje, údaje tzv. zvláštních kategorií a údaje týkající se rozsudků v trestních věcech a trestných činů (údaje zvláštních kategorií a údaje týkající se rozsudků v trestních věcech a trestných činech jsou zde společně označovány jako „**citlivé údaje**“).

V souladu s nařízením 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 a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále jen „nařízení“), předkládá zaměstnavatel zaměstnanci tuto informaci o zpracování osobních údajů zaměstnance (dále jen „informace“), jejíž součástí je souhlas zaměstnance se shromažďováním a zpracováním citlivých údajů, který je uveden v čl. II.

**I.**

**Informace zaměstnavatele**

1. Zaměstnavatel, jako správce osobních údajů, zpracovává osobní údaje o zaměstnanci v rozsahu údajů uvedených v osobním dotazníku zaměstnance a dále v rozsahu osobních údajů získaných či vzniklých při výkonu pracovní činnosti či v souvislosti s jejím výkonem. Zaměstnavatel zpracovává citlivé údaje v rozsahu údajů uvedených v odst. 2 tohoto článku.

2. Zaměstnavatel zpracovává o zaměstnanci tyto **citlivé údaje**:

a) o **zdravotním stavu** zaměstnance, přičemž toto zpracování je prováděno v rozsahu nezbytném pro účely plnění povinností a výkon zaměstnavatele či zaměstnance v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení (např. pro účely právními předpisy stanovené evidence a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, evidence údajů o zdravotní způsobilosti zaměstnance vztahující se k vykonávané práci, údaje rozhodné pro přiznání slev na dani);

b) o **odsouzení za trestný čin a o tom, zda je vůči zaměstnanci vedeno trestní řízení**, pokud se tyto údaje vztahují k práci zaměstnancem vykonávané, případně k práci, kterou by měl uchazeč o zaměstnání u zaměstnavatele vykonávat, a to za podmínek stanovených pracovněprávními předpisy;

c) **o členství v odborové organizaci**, je-li zaměstnanec členem odborové organizace, a to k účelu srážek členských příspěvků a ke zpracování přehledů o těchto srážkách, které zaměstnavatel předkládá odborové organizaci, pokud zaměstnanec ke srážkám členských příspěvků z jeho mzdy předá zaměstnavateli písemný souhlas.

3. **Účelem shromažďování** osobních a citlivých údajů je realizace práv a povinností souvisejících s uzavřením pracovněprávního vztahu nebo s již uzavřeným pracovněprávním vztahem, případně realizace práv či splnění právních povinností na zaměstnavatele se vztahujících (a to i po ukončení pracovněprávního vztahu, např. při splnění povinnosti vydat pracovní posudek).

4. **Citlivé údaje dle odst. 2 písm. a)** tohoto článku zaměstnavatel zpracovává výhradně ve smyslu ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. c) nařízení, tedy pro splnění právních povinností na zaměstnavatele se vztahujících, zejména k dodržení povinností a práv zaměstnavatele odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti podle zvláštních právních předpisů, k provádění nemocenského, důchodového a úrazového pojištění podle zvláštních právních předpisů, k poskytování zdravotních služeb, ochrany veřejného zdraví a zdravotního pojištění podle zvláštních právních předpisů, pro zajištění a uplatnění právních nároků.

5. **Citlivé údaje dle odst. 2 písm. b)** tohoto článku zaměstnavatel zpracovává výhradně v souladu s realizací práva zaměstnavatele dle § 316 odst. 4 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění, aby byla práce realizována pouze osobou bezúhonnou tam, kde je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy tak stanoví právní předpis. Právní důvod pro zpracování citlivých údajů za podmínek stanovených v § 316 odst. 4 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění, je založen v čl. 10 nařízení.

6. **Citlivé údaje dle odst. 2 písm. c)** tohoto článku zaměstnavatel zpracovává v případě členů odborových organizací k zajištění odborových cílů.

7. Osobní a citlivé údaje jsou shromažďovány a zpracovávány pouze v rozsahu nezbytném k naplnění uvedeného účelu a jsou zpracovávány a uchovávány jen po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Osobní a citlivé údaje **shromažďují a** **zpracovávají zaměstnanci personálních a mzdových pracovišť zaměstnavatele**, a to jak v podobě listinné, tak v elektronické, a pověření zaměstnanci Centra výpočetní techniky je zpracovávají ve formě elektronické. Údaje mohou být zpřístupněny pouze oprávněným zaměstnancům zaměstnavatele, jejichž oprávnění vyplývá z jejich pracovního zařazení, z právních předpisů a vnitřních předpisů a norem zaměstnavatele. Zaměstnavatel přijal taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k těmto údajům.

8. Poskytování osobních a citlivých údajů v rozsahu dle odstavců 1 a 2 tohoto článku uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem je **dobrovolné**. V případě odmítnutí poskytnutí údajů nebo odmítnutí poskytnutí i jen některých z nich, nebude zaměstnavatel moci s uchazečem o zaměstnání uzavřít pracovněprávní vztah (to se netýká neposkytnutí citlivého údaje dle odst. 2 písm. c) tohoto článku), případně se nebude moci zaměstnanec domáhat svých práv vyplývajících z právních předpisů nebo vnitřních předpisů a norem zaměstnavatele, která vznikají z uzavřeného pracovněprávního vztahu nebo před jeho uzavřením.

9. **Zaměstnavatel předává osobní a citlivé údaje zaměstnanců těmto příjemcům**:

a) orgánům veřejné moci na základě právního předpisu;

b) smluvním partnerům zaměstnavatele v případech, kdy takové předání je nezbytné pro realizaci oprávněného zájmu zaměstnavatele při výkonu pracovní činnosti zaměstnance či v souvislosti s výkonem (např. zaměstnanec vystupuje jako kontaktní osoba u smluvního vztahu; údaje zaměstnance jsou předány smluvnímu partnerovi poskytujícímu ubytování či školení; jedná se o projektového partnera zaměstnavatele apod.);

c) smluvním partnerům zaměstnavatele v případech, kdy takové předání je nezbytné pro realizaci zájmu zaměstnance (např. předání osobních údajů zaměstnance pro účely zajištění zaměstnaneckých stravenek).

10. Zaměstnavatel zaměstnanci sděluje, že pozici tzv. **pověřence pro ochranu osobních údajů** u něj vykonává kancléř Univerzity Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, 779 00 Olomouc. Zaměstnavatel dále zaměstnance **poučuje o jeho právech v souladu s čl. 13 nařízení, popř. podle čl. 15 až 22, 34 a 77 nařízení** následujícím způsobem.

Zaměstnanec má dle čl. 15 nařízení právo získat od zaměstnavatele potvrzení, zda osobní údaje, které se ho týkají, jsou či nejsou zpracovávány, a pokud jsou zpracovávány, má zaměstnanec právo získat přístup k těmto osobním údajům a k souvisejícím informacím vymezeným v čl. 15 odst. 1 písm. a) - h) nařízení. Zaměstnanec má za podmínek dle čl. 15 nařízení právo na bezúplatné poskytnutí jedné kopie zpracovávaných osobních údajů.

Zaměstnanec má dle čl. 16 nařízení právo na opravu nepřesných osobních údajů, které se ho týkají, případně právo na doplnění neúplných osobních údajů.

Zaměstnanec má dle čl. 17 nařízení právo na to, aby zaměstnavatel bez zbytečného odkladu vymazal osobní údaje, které se jej týkají, a to za podmínek stanovených v čl. 17 nařízení.

Za podmínek stanovených v čl. 18 nařízení má zaměstnanec právo žádat, aby zaměstnavatel omezil zpracování zaměstnancových osobních údajů.

**Za podmínek stanovených v čl. 20 nařízení má zaměstnanec právo na přenositelnost osobních údajů.**

**Za podmínek stanovených v čl. 21 nařízení má zaměstnanec právo vznést námitku proti zpracování svých osobních údajů.**

Za podmínek dle čl. 34 nařízení má zaměstnanec právo být informován o nastalém porušení zabezpečení osobních údajů, a to je-li pravděpodobné, že takový případ porušení zabezpečení osobních údajů bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob.

Zaměstnanec má v souladu s čl. 77 nařízení právo podat stížnost u některého dozorového úřadu, zejména v členském státě svého obvyklého bydliště, místa výkonu zaměstnání nebo místa, kde došlo k údajnému porušení, pokud se zaměstnanec domnívá, že zpracováním jeho osobních údajů je porušeno nařízení.

11. Další informace o právech zaměstnance v oblasti zpracování osobních údajů obsahují zejména čl. 15 až 22, 34 a 77 nařízení. Veškerá práva a povinnosti při shromažďování a zpracování osobních a citlivých údajů se řídí ustanoveními nařízení a souvisejícími právními předpisy.

prof. PhDr. Zdeněk Pechal, CSc. v. r.

**II.**

**Souhlas zaměstnance se shromažďováním a zpracováním citlivých údajů**

Zaměstnanec prohlašuje, že byl seznámen se svými právy a povinnostmi a s právy a povinnostmi zaměstnavatele uvedenými v čl. I.

V Olomouci dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ podpis zaměstnance