

News Flash

Srpen 2018



**Pravidla GDPR a souhlas se
zpracováním osobních údajů ze
strany zaměstnance**

Pravidla GDPR a souhlas se zpracováním osobních údajů ze strany zaměstnance

V minulém článku jsme popsali některé praktické problémy vyplývající z implementace GDPR v obchodní společnosti. Tentokrát se zaměříme na problematiku **získávání souhlasu** se zpracováním osobních údajů ze strany zaměstnanců.

Význam souhlasu jako právního titulu zpracování osobních údajů se s přijetím GDPR mírně posunul. Předchozí právní úpravou byl souhlas vnímán jako základní titul zpracování. Avšak po účinnosti GDPR je již souhlas toliko podpůrným právním základem a lze ho použít pouze v případě, že není možné pro zpracování osobních údajů využít jiného právního důvodu.

A jak by měl takový souhlas se zpracováním vypadat? Souhlas by měl být **svobodný, konkrétní a informovaný** projev vůle, a správce osobních údajů by měl být navíc vždy schopen doložit, že byl souhlas řádně udělen. Zejména z hlediska prokazatelnosti tak můžeme jednoznačně doporučit písemnou formu souhlasu, popř. využití zaškrtnutí políčka na webových stránkách.

Háček ohledně poskytnutí souhlasu se zpracováním osobních údajů ze strany zaměstnance spočívá právě v jeho svobodném udělení. GDPR totiž výslovně uvádí, že souhlas nemůže být platným právním titulem v případě, že je mezi správcem a subjektem údajů jasná nerovnováha. O takový vztah se jedná právě v případě zaměstnavatele a zaměstnance. Ve většině případů zpracování osobních údajů tak souhlas zaměstnance nebudeme moci využít. Někdy se však bez jeho souhlasu neobejdeme. A o jaké případy se zejména jedná?

Zveřejnění fotografií z firemních večírků

Stejně jako za předchozí právní úpravy i po účinnosti GDPR platí, že zveřejňovat fotografie z firemních večírků či teambuildingů je možné i bez souhlasu zaměstnance. Tento způsob zpracování osobních údajů však má své limity. Předně je možné přiřadit k fotografii pouze stručné doprovodné údaje. Dle našeho názoru je možné k fotografii přiřadit ještě jméno a příjmení. V případě zveřejnění většího množství osobních údajů by již mohl být vyžadován souhlas ze strany zaměstnance. Taktéž bude souhlas ze strany zaměstnance nutný při zveřejnění fotografie na **sociálních sítích**, a to v případě označení osoby na fotografii. Z profilu konkrétní osoby na sociální síti totiž lze získat velké množství osobních údajů a není proto možné označit zaměstnance bez jeho souhlasu.

Důležité je také posuzovat zveřejňování fotografie z pohledu účelu zveřejnění. Pokud je

fotografie zveřejněna za účelem pouhé dokumentace firemní akce, nebude souhlas zaměstnance třeba. Pokud však budou předmětné fotografie používány **k marketingovým účelům**, bez zaměstnancova souhlasu se zpravidla neobejdeme.

Biometrické údaje

Další specifickou situací je zpracování biometrických údajů zaměstnance. K jejich zpracování dochází zpravidla **v provozech s vyššími nároky na bezpečnost**, kde zaměstnavatelé používají například čtečky otisků prstů ke kontrole vstupu do objektu. V tomto případě jen těžko nalezneme jiný právní titul pro zpracování biometrických údajů zaměstnance než právě jeho souhlas. V takovýchto případech bychom ale mohli narazit na již zmíněnou svobodu v udělení souhlasu. Pokud by totiž zaměstnanec odmítl udělit souhlas ke zpracování svých biometrických údajů, zaměstnavatel by mu nemohl umožnit výkon práce, což by nutně vedlo k ukončení pracovního poměru. Z tohoto

důvodu vždy doporučujeme dát zaměstnanci alternativní možnost ověření totožnosti, jako je například **čipová karta**. Jen tak lze zajistit, že souhlas lze považovat za svobodně udělený. Nadto je třeba uvést, že GDPR považuje biometrické údaje za **zvláštní kategorii osobních údajů**, a proto je třeba nakládat s těmito údaji obzvlášť obezřetně. Zejména lze doporučit zvýšení zabezpečení společně s omezením přístupu k těmto údajům.

Služební automobil

Další problematickou oblastí se v praxi ukázalo být sledování služebních vozidel prostřednictvím GPS. Pokud je vozidlo poskytnuté zaměstnanci využíváno pouze ke služebním účelům, je situace poměrně jednoznačná. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn sledovat pohyb vozidla **prostřednictvím GPS za účelem ochrany** svých oprávněných **zájmů**. Oprávněný zájem zaměstnavatele zde spočívá v ochraně

majetku a v kontrole nakládání s prostředky poskytnutými zaměstnanci.

Problém však nastává ve chvíli, kdy je zaměstnanci umožněno užívat služební vozidlo i k **soukromým účelům**. Při implementaci GDPR jsme se často setkávali s názory, že k monitorování soukromých aktivit zaměstnance je třeba jeho písemný souhlas. Pokud by takový souhlas nebyl udělen, zaměstnanci by nebylo umožněno užívat služební vozidlo k soukromým účelům. Jasno do problému nakonec vnesl Úřad pro ochranu osobních údajů se svým stanoviskem, že sledování zaměstnance pomocí GPS ve služebním vozidle je možné provádět z důvodu ochrany oprávněných zájmů i mimo pracovní dobu, a ani v tomto případě tak nebude třeba jeho souhlas.

Je však třeba upozornit na to, že účel ochrany majetku nesmí být ze strany zaměstnavatele překračován a sloužit tak k nadměrnému sledování aktivit zaměstnanců.

Příště bychom se zaměřili na další specifické situace související se zpracováním osobních údajů zaměstnanců, a to zejména na užívání ICT technologií a sledování zaměstnanců na pracovišti.

Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

Chcete dostávat náš newsletter pravidelně?

**Přihlaste se
k odběru novinek!**

Kontakt

Jan Suchý

Junior Associate

Email: Jan.Suchy@accace.com

Tel: +420 222 753 480



O Accace

Společnost Accace poskytuje své služby ve 13 zemích prostřednictvím více než 550 profesionálů a řadí se mezi přední poskytovatele poradenských a outsourcingových služeb ve střední a východní Evropě. Během uplynulých let se našimi zákazníky stalo více než 2000 mezinárodních společností.

Prostřednictvím našich poboček poskytujeme poradenské a outsourcingové služby v České republice, Maďarsku, Polsku, Rumunsku, na Slovensku, Ukrajině, v Bosně a Hercegovině, Černé Hoře, Chorvatsku, Makedonii, Německu, Slovinsku a Srbsku. V dalších evropských zemích a celosvětově působíme ve spolupráci s důvěryhodnými partnery.

Více o společnosti naleznete na webových stránkách: www.accace.cz

