

kontrola docházky na pracoviště apod.) nemohl dosáhnout jinak (např. evidencí pracovní doby, osobní kontrolou vedoucími zaměstnanci apod.) Jde tedy o podpůrné opatření.

K zavedení kamerového systému dává zaměstnavateli oprávnění ZP v § 316 odstavec 3. Musí k tomu být závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze své činnosti, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, tedy i kamerového systému. Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

O zásah do ochrany soukromí zaměstnance by se např. jednalo při instalaci kamer za účelem sledování zaměstnanců v kancelářích, na chodbách, sociálních zařízeních apod., kde by pro jejich zavedení neexistoval žádný důvod a oprávněný zájem zaměstnavatele, který by bylo nutno tímto způsobem chránit. Dobu uchování údajů získaných z kamerového systému by měl zaměstnavatel zdůvodnit a případně i obhájit.

Pokud by se zaměstnanec domníval, že zavedením kamerového systému na pracovišti došlo k porušení jeho práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení anebo by považoval toto jednání zaměstnavatele za zásah do ochrany osobnosti, má právo se domáhat na zaměstnavatele, aby bylo upuštěno od tohoto jednání. V závažných případech má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, o které však může rozhodnout soud.

Autor: JUDr. Ladislav Jouza

www.epravo.cz, 25. února 2021

Nadbytečný souhlas se zpracováním osobních údajů v pracovněprávních vztazích – jak situaci vyřešit?

Podle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (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 (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) je souhlas se zpracováním osobních údajů definován jako svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný projev vůle, který subjekt údajů dává prohlášením či jiným zjevným potvrzením svolení ke zpracování svých osobních údajů, a to za předem definovaným účelem či účely.

Od účinnosti obecného nařízení o ochraně osobních údajů se postupně zdůrazňuje přiměřenost používání právního titulu souhlasu se zpracováním osobních údajů, a to pouze ve vymezených případech, a nikoliv jako univerzálního právního titulu.

Udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů

Zpracování osobních údajů, které je založeno na souhlasu, je vnímáno jako automaticky správné a bezrozporné. V praxi tedy často dochází k nesprávnému výkladu, což vede k nadužívání tohoto právního titulu, který je upraven v čl. 6 písm. a) obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Cílem má být „posílení“ právního základu zpracování osobních údajů. Souhlas se zpracováním osobních údajů by však neměl být používán jako „pojistka“ v případě nejasné představy o okolnostech a podmínkách zpracování osobních údajů a nezajišťuje bez dalšího správnost jakýchkoliv operací zpracování osobních údajů.

Před zahájením zpracování osobních údajů je povinností správce posoudit prostředky a účely zpracování a s tím rovněž souvisí stanovení právního titulu, na základě kterého bude zpracování osobních údajů probíhat. Prvotně by však správce měl posoudit, zda konkrétní záměr nelze podřadit pod některý z právních titulů podle čl. 6 písm. b) až f) obecného nařízení o ochraně osobních údajů, než přistoupí k použití souhlasu se zpracováním osobních údajů.

Zpracování osobních údajů zaměstnanců na základě souhlasu

Udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů v rámci zaměstnaneckého poměru je problematické, a to s ohledem na vztah zaměstnavatele a zaměstnance. Jak uvádí i odborná literatura, v případě vztahu zaměstnavatele a zaměstnance má souhlas se zpracováním osobních údajů minimální zastoupení. „*Jelikož se výkon závislé práce, která může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), vyznačuje existencí nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, nelze v pracovněprávních vztazích souhlas se zpracováním osobních údajů zaměstnance obecně využívat. Svoboda projevu vůle logicky absentuje ve vztahu, kdy je jeden subjekt nadřízený druhému subjektu*“.[1]

Vyžadování nadbytečného souhlasu se zpracováním osobních údajů zaměstnance pak komentářová literatura označuje jako porušení povinností zaměstnavatele, když uvádí, že „*Získává-li zaměstnavatel od zaměstnance osobní údaje s odkazem na souhlas ve vztahu k účelům, které jsou založeny (stejně jako související zpracování osobních údajů) zákonem*

[1] ŽŮREK, Jiří. GDPR v personalistice. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-210-6.

(jedná se o obligatorní zpracování osobních údajů - např. zpracování pro účely zdravotního pojištění), jedná se o deliktní jednání [ust. § 44 odst. 2 písm. f), resp. § 45 odst. 1 písm. f) zák. o ochraně os. údajů], neboť zaměstnavatel uvedl zaměstnance v omyl, že poskytnutí předmětných osobních údajů a jejich zpracování je dobrovolné, a nesprávně tudíž splnil oznamovací povinnost.“[2]

V rámci běžného pracovněprávního vztahu si lze představit udělení souhlasu zaměstnance např. v případě uveřejnění fotografie na webových stránkách zaměstnavatele. Mělo by však být samozřejmostí, že takový souhlas nesmí být vynucen pod hrozbou jakýchkoliv sankcí a zaměstnavatel musí být schopen prokázat, že udělení souhlasu bylo nejenom dobrovolné, ale zároveň zaměstnanec obdržel všechny podstatné informace o zpracování svých osobních údajů pro tento účel. V případě odvolání souhlasu nelze uvažovat o změně právního titulu například na oprávněný zájem zaměstnavatele.[3]

Jaký postup má však zvolit zaměstnavatel jako správce, pokud dodatečně zjistí, že vyžadoval udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů i pro ty operace zpracování, které měly být odvozeny od jiných právních titulů? Lze vůbec tento stav narovnat?

Vyžadování souhlasu oprávněně vyvolává dojem, že souhlas lze odvolat – což v pracovněprávních vztazích nebude zcela dobře možné. Bez ohledu na to, zda byl souhlas se zpracováním osobních údajů součástí pracovní smlouvy nebo byl udělen na samostatném dokumentu, zaměstnavatel jako správce osobních údajů nemůže po případném odvolání souhlasu fakticky upustit od dalšího zpracování osobních údajů zaměstnance. Zpracování osobních údajů totiž souvisí s existencí pracovněprávního vztahu, a zároveň je správce jako zaměstnavatel povinen zpracovávat osobní údaje zaměstnance na základě povinností stanovených právními předpisy.

Již v roce 2014 Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 3/2014 konstatoval, že po odvolání souhlasu by však obecně nemělo dojít ke změně právního titulu, protože jedním ze základních principů souhlasu je možnost jeho odvolání, a tím zastavení zpracování, které je na něm založeno. *„Dotčená osoba, které správce tvrdí, že určité zpracování osobních údajů probíhá na základě jejího souhlasu, bude mít o zpracování nesprávné informace a bude se např. moci pokusit jej zastavit tím, že svůj (nadbytečně vymáhaný) souhlas odvolá. Správce, jemuž pro dané zpracování svědčí jiný právní titul (například je mu určité zpracování uloženo zvláštním zákonem), v něm nicméně bude povinen pokračovat, ačkoliv se subjekt údajů bude domnívat, že zpracování již na základě projevení jeho vůle bylo ukončeno. Pokud o této skutečnosti správce daný subjekt údajů ani nevyrozumí, tento pak do jisté míry ztratí kontrolu nad svými osobními údaji.“*

Řešením se proto jeví vzniklou situaci narovnat a informovat dotčené zaměstnance o změně právního titulu pro zpracování jejich osobních údajů a dalších podstatných informacích ve smyslu čl. 12, resp. 13 obecného nařízení o ochraně osobních údajů, což připouští i komentářová literatura, když uvádí, že *„Dochází-li v průběhu zpracování osobních údajů ke změně účelu zpracování, včetně případně právního titulu atd., vzniká opětovně informační povinnosti zaměstnavatele/správce osobních údajů; v této souvislosti lze poukázat krom jiného na čl. 6 odst. 4, čl. 13 odst. 3 a čl. 14 odst. 4 obecného nařízení.“*[4]

Související otázkou, která v této souvislosti vzniká, je další uchování dokumentů, kterými byly souhlasy uděleny, resp. zda je souhlas se zpracováním osobních údajů udělený zaměstnancem součástí pracovně-právní dokumentace. K této otázce se nedávno vyjádřil Úřad pro ochranu osobních údajů, když uvedl, že *„Jestliže byl souhlas udělen v písemné formě, dokumenty, jimiž byl udělen, skartuje. Souhlas se zpracováním osobních údajů není součástí pracovněprávní dokumentace zaměstnance. Není tak důvod uchovávat tyto dokumenty v osobním spisu, ani není důvod uchovávat je pro výběr archiválií podle zákona o archivnictví a spisové službě.“*[5]

Pokud se však jedná o správce – zaměstnavatele, kteří mají povinnost uchovávat dokumenty a umožnit výběr archiválií podle zákona č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o archivnictví“), není jasné, za jakých podmínek má skartace nadbytečných souhlasů proběhnout, tedy zda má skartace proběhnout standardně v souladu se skartačním a archivačním plánem, nebo má-li skartace proběhnout de facto okamžitě, jak vyplývá z výše uvedeného stanoviska Úřadu pro ochranu osobních údajů. Při postupu uvedeného na druhém místě se minimálně z preventivních důvodů jako vhodné jeví pořízení interního záznamu o provedení skartace.

Závěr

Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že pokud správce s odstupem času vyhodnotí své dosavadní postupy při získávání souhlasů jako nesprávné, je na místě situaci narovnat a v souladu se zásadou transparentnosti řádně informovat dotčené subjekty údajů. V případě nadbytečných souhlasů zaměstnanců není nutné listinné dokumenty souhlasů nadále uchovávat, přičemž současně s informováním zaměstnanců by měl správce tyto dokumenty skartovat (s výhradou uvedenou výše). Lze zvážit pořízení záznamu o provedené skartaci.

Autoři: Mgr. Ivana Šilhánková, Mgr. Jakub Hanák, LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.

www.epravo.cz, 10. února 2021

[2] PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

[3] Podobným případem se zabýval i Úřad pro ochranu osobních údajů, Dozorová a rozhodovací činnost, blíže k dispozici > zde.

[4] PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

[5] Úřad pro ochranu osobních údajů, Povinnosti správců, K vyžadování souhlasu, blíže k dispozici > zde.

Pokut za porušení GDPR přibývá, jak jim předejít?

Letos to budou tři roky od účinnosti nařízení GDPR a otázka možných sankcí je stále velice aktuální. Jak vyplývá z reportu DLA Piper[1] shrnujícího uplynulý rok, roste počet pokut i nahlášených případů v členských státech Evropské unie včetně České republiky.

Oproti loňskému roku evropské úřady zaznamenaly téměř o pětinu více porušení nařízení spojených s GDPR, rovněž byly uloženy i vyšší pokuty, a to i přes to, že velké množství pokut bylo nakonec sníženo úspěšnými odvoláními.

Doposud nejvyšší pokuta byla udělena francouzským úřadem CNIL v lednu 2019, která dosahovala 50 milionů EUR, následuje úřad v německém Hamburku, který v říjnu 2020 pokutoval nejmenovaný maloobchod za nedostatečný právní základ zpracování osobních údajů částkou 35 milionů EUR. Třetí je pak italský úřad Garante, který v lednu 2020 udělil pokutu telekomunikačnímu operátorovi za několik rozdílných prohřešků, zejména za neadekvátní technické a organizační opatření k ochraně osobních údajů, nedostatečný právní základ pro zpracování osobních údajů či nedostatečný „*privacy by design*“ – tato pokuta pak dosáhla výše 27 milionů EUR.

Jak se vyhnout pokutám?

Z nedávno zveřejněné studie vyplývá několik hlavních oblastí, kde správci osobních údajů nejčastěji chybují a kde je nutno dávat zvláštní pozor:

- Transparentnost – v praxi je nutné mít kompletní, přesné a přehledné oznámení o ochraně osobních údajů, ideálně se všemi potřebnými informacemi na jednom místě;
- Právní základ – jak je zřejmé z krátkého shrnutí pokut výše – je nutné se vždy opírat o vhodný titul ke zpracování osobních údajů a ten dodržet, tedy například, pokud se jedná o souhlas, tak je nutné ho platně získat, vše se musí opírat o správně provedený data mapping a poctivé vedení záznamů o činnostech zpracování;
- Nedostatečná implementace zabezpečení – během posledních 12 měsíců bylo uloženo velké množství pokut právě pro to, že regulátoři došli k názoru, že nebylo dostatečně implementováno nutné zabezpečení, typicky:
 - Monitoring administrátorských účtů;
 - Monitoring přístupu do databází, které obsahují osobní údaje;
 - Šifrování osobních údajů;
 - Použití vícefaktorové autentizace k předejití neoprávněnému přístupu;
 - Logování neúspěšných přihlášení;
 - Manuální kontrola zdrojových kódů apod.
- Porušení zásady minimalizace dat a principů ukládání dat – zpracovávání příliš velkého množství dat (z nichž může být část i zcela zbytečná) a jejich ukládání na příliš dlouhou dobu zvyšuje riziko úniku, a proto i tato oblast byla regulátory často pokutována;
- Nedostatečné zajištění přenosu osobních údajů do zahraničí (třetích zemí) – ve velkém množství případů vůbec neprobíhá kontrola, mapping a zhodnocení, nakolik takový přenos představuje ohrožení pro subjekty přenášených osobních údajů. Je nutné rovněž správně implementovat standardní smluvní doložky.

Co říkají statistiky

Nejvyšší pokuty plynoucí z GDPR byly v evropských státech uděleny v následujících zemích: Itálie, Německo, Francie, Velká Británie, Španělsko a Švédsko. Ve vztahu k těmto zemím je možné hovořit o tom, že jejich regulátoři zaujali velice přísný postup. Na opačném pólu pak nalezneme Estonsko, Lichtenštejnsko, Island, Rakousko, Litvu a Lotyšsko, kde jsou pokuty nejnižší. V případě Estonska zatím v součtu pouhých 408 EUR. Zbýlých šestnáct zemí, zahrnujících i Českou republiku, Slovensko či Polsko je pak přibližně uprostřed evropského žebříčku a regulátoři zde stále „testují“, kam až je možné zajít.

Co se týče nahlásování, tak nejvíce porušení osobních údajů (personal data breaches) bylo od účinnosti GDPR nahlášeno v Německu (více než 77.000 porušení) a Nizozemsku, následováno Velkou Británií, Dánskem, Irskem, Polskem, Švédskem a Finskem. Nejméně naopak v Lichtenštejnsku (pouhých 50 porušení), na Kypru, v Chorvatsku, Litvě a Lotyšsku. Opět je Česká republika s 1.031 případy přibližně v polovině spektra. Situace se trochu změní při přepočtení počtu porušení na počet obyvatel (resp. při indikaci počtu porušení na 100.000 obyvatel) – v tu chvíli je nejvíce porušení hlášeno v Dánsku, následně v Nizozemsku, Irsku, Slovinsku, Finsku a na Islandu. Česká republika patří mezi pět nejméně nahlášujících.

Závěr

Z reportu mapujícího tuto problematiku za uplynulé období lze vyzpozorovat trend, kdy se národní regulátoři již nebojí udělovat vysoké pokuty, a rovněž že nejprísnejší úřady jsou v západní Evropě. Česká republika se drží počtem a výší pokut

[1] Pro úplné informace prosím stáhněte plnou verzi reportu nk dispozici > [zde](#).