

ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE VZTAHU K ZAMĚSTNANCŮM

ZÁKLADNÍ INFORMACE K ÚPRAVĚ NAŘÍZENÍ „GDPR“

Nařízení, účinné od 25.5.2018 se dotkne všech zaměstnavatelů, neboť jako správci osobních údajů zpracovávají osobní údaje svých zaměstnanců.

Zaměstnavatelé by měli před nabytím účinnosti nařízení zmapovat zpracování osobních údajů, revidovat právní tituly pro zpracování (souhlas zaměstnance - více k nutnosti jeho souhlasu se zpracováním osobních údajů viz níže x plnění povinností vyplývajících z právních předpisů x plnění smlouvy x oprávněné zájmy správce), proškolit zaměstnance, kteří s osobními údaji nakládají a zajistit bezpečnost zpracování osobních údajů.

Každý zaměstnavatel by měl vést Záznam o činnosti zpracování osobních údajů. Výjimka z povinností vedení záznamů o činnostech zpracování se týká menších a středních firem s méně než 250 zaměstnanci.

Ze stanoviska WP 29 ke zpracování údajů na pracovišti (plné znění k dispozici na https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=28322):

- Zaměstnavatelé by vždy měli pamatovat na základní zásady ochrany osobních údajů bez ohledu na použitou technologii;
- Na obsah elektronické komunikace posílané z pracovních prostor se vztahují stejná základní práva ochrany jako na komunikace analogové;
- **Je vysoce nepravděpodobné, že souhlas by mohl být právním důvodem pro zpracování dat na pracovišti**, ledaže by zaměstnanci měli možnost odmítnout, aniž by to pro ně mělo neblahé důsledky; **V případech, kdy zaměstnavatel souhlas požaduje a případný zaměstnancův nesouhlas by vedl ke skutečné nebo možné újmě** (což v souvislosti se zaměstnáním může být vysoce pravděpodobné, hlavně týká-li se to průběžného sledování zaměstnance zaměstnavatelem), **pak souhlas není a ani nemůže být svobodný**. Takže **pro většinu případů zpracování zaměstnaneckých dat nemůže a neměl by být zaměstnancův souhlas právním důvodem, jinými slovy je nutné mít jiný právní základ**. Zaměstnanci nejsou v postavení, vzhledem k nerovnováze sil, kdy by mohli dát zaměstnavateli svobodný souhlas se zpracováním svých osobních údajů, a pokud by zpracování nebylo proporcionální, neměl by zaměstnavatel právní důvod.
- **V některých případech se lze odvolat na plnění smlouvy a oprávněné zájmy za předpokladu, že zpracování je skutečně nezbytné pro zákonné účely a je v souladu se zásadou proporcionality a subsidiarity;**
- Zaměstnanci by o probíhajícím monitorování měli být účinným způsobem informováni.
- **Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby data byla zpracována pro konkrétní a zákonné účely, jež jsou proporcionální a nezbytné;** pamatovat na zásadu účelového omezení a zajistit, aby údaje byly přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu k účelu; uplatňovat zásady proporcionality a subsidiarity bez ohledu na uplatnitelný právní důvod; být transparentní vůči zaměstnancům ohledně použití a účelů sledovacích technologií; umožnit subjektům údajů výkon svých práv, včetně práva na přístup a, v náležitých případech, práva na opravu, výmaz nebo zablokování osobních údajů; udržovat data přesná a neuchovávat je déle než je nutné; a učinit veškerá nezbytná opatření k ochraně dat před neoprávněným přístupem a zajistit, aby si zaměstnanci byli dostatečně vědomi povinností v oblasti ochrany dat.
- Obecné nařízení v článku 25 vyžaduje od správců zavedení záměrné a standardní ochrany osobních údajů. Příklad: poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům nějaké přístroje, které jsou vybaveny sledovacími technologiemi, měl by zvolit ty, jež jsou co nejšetrnější z hlediska ochrany soukromí. Vztít v úvahu je třeba také minimalizaci údajů.
- Obecné nařízení v článku 35 ukládá správcům zpracovat posouzení vlivu na ochranu osobních údajů („posouzení vlivu“), pokud určitý druh zpracování, zejména při využití nových technologií a s přihlédnutím k povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob.
- **Zaměstnanci nejsou téměř nikdy v postavení, aby mohli dát souhlas svobodně nebo ho odmítnout či odvolat, což je dáno závislostí vyplývající ze vztahu zaměstnavatel/zaměstnanec.** Vzhledem k nerovnováze sil mohou zaměstnanci udělit svobodný souhlas jen za výjimečných okolností, kdy souhlas nebo odmítnutí nevyvolá žádné následky.
- **Oprávněný zájem zaměstnavatelů může být někdy uplatněn jako zákonný důvod, avšak jen pokud zpracování je skutečně nutné pro tento oprávněný zájem a splňuje zásady proporcionality a subsidiarity.** Test proporcionality by měl být proveden před nasazením jakéhokoliv monitorovacího nástroje, aby se zvažilo, zda jsou všechna data potřebná, zda dané zpracování nepřevažuje nad obecnými právy ohledně soukromí, kterých zaměstnanci požívají i na pracovišti a jaká opatření je třeba učinit pro zajištění, že zásahy do práva na soukromý život a práva na důvěrnost komunikace budou omezeny na nezbytné minimum.

- **Zaměstnanci by měli být účinným způsobem informováni o jakémkoliv na pracovišti probíhající sledování, jeho účelech a okolnostech**, jakož i o možnostech, jak mohou předcházet záznamu svých dat sledovacími technologiemi. Politiky a pravidla ohledně zákonného sledování musí být jasné a snadno dostupné.
 - Zpracování dat na pracovišti musí být proporcionální odpovědí na rizika, kterým zaměstnavatel čelí. Například zneužívání internetu lze odhalit bez nutnosti analyzovat obsah webové stránky. Jde-li zneužití předejít (např. použitím webových filtrů), nemá zaměstnavatel na monitorování žádné obecné právo.
 - Plošný zákaz komunikace pro osobní účely je nepraktický a jeho prosazování by mohlo vyžadovat neproporcionální míru sledování. Větší důraz by měl být kladen na prevenci, než na odhalování – zájmům zaměstnavatele poslouží lépe prevence zneužití internetu prostřednictvím technických prostředků, než vynaládání zdrojů na jeho odhalování.
 - Informace zaznamenávané cestou nepřetržitého sledování, stejně jako informace, které jsou zaměstnavateli předkládány, by měly být co možná nejvíce minimalizovány. Zaměstnanci by měli mít možnost, za důvodných okolností, dočasně vypnout sledování polohy. Systémy, které sledují například polohu vozidel, mohou být řešeny tak, aby údaje o poloze registrovaly, aniž by je dále poskytovaly zaměstnavateli.
 - **Zaměstnavatelé musí při rozhodování o nasazení nových technologií brát v úvahu minimalizaci údajů. Informace by měly být uchovány jen po skutečně nezbytnou, konkrétně stanovenou dobu. Vždy, kdy už informace není potřeba, měla by být smazána.**
-

Obecně:

- **Zaměstnavatel jako správce osobních údajů smí zpracovávat pouze takové osobní údaje, které jsou nezbytné pro naplnění stanoveného účelu (tedy plnění povinností zaměstnavatele, které ostatně vyplývají z právních předpisů).**
 - **Nakládání s osobními údaji začíná ve chvíli, kdy zaměstnavatel poprvé získá osobní údaje od uchazeče o zaměstnání.** S těmito údaji může v nezbytném rozsahu nakládat i bez souhlasu uchazeče o zaměstnání (pokud se uchazeč nestane zaměstnancem, je zaměstnavatel povinen tyto údaje zlikvidovat nebo disponovat písemným souhlasem uchazeče).
 - Dle převažujícího názoru **není nezbytně nutné uchovávat kopii dokladu totožnosti zaměstnance**, pro tento případ by měl zaměstnavatel disponovat písemným souhlasem zaměstnance.
 - **Výslovný souhlas zaměstnance není třeba při vedení evidence pracovních úrazů nebo nemocí z povolání** (byť se jedná o citlivé informace o zdravotním stavu zaměstnanců), protože vedení takové evidence ukládá zaměstnavateli zákon. **Výslovný souhlas pochopitelně není třeba ani při zpracování osobních údajů v souvislosti s vedením personální a mzdové agendy zaměstnance**, neboť i to je plněním zákonné povinnosti zaměstnavatele.
 - **Osobní spis** – obsahuje osobní údaje zaměstnanců, jeho součástí mohou být pouze dokumenty, které jsou nezbytné pro výkon práce. V rámci ochrany osobních údajů zaměstnanců musí být tyto údaje zabezpečeny a mohou být přístupné pouze oprávněným osobám!
 - **Po skončení pracovního poměru může zaměstnavatel uchovávat osobní údaje zaměstnance pouze v omezeném rozsahu** (údaje, jejichž uchování vyžadují právní předpisy, údaje nutné pro vedení soudního sporu se zaměstnancem) **a pouze po nezbytnou dobu.**
 - **Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o tom, jaké jeho osobní údaje zpracovává a k jakému účelu, vymezit své oprávněné zájmy** (pokud by například používal kamerové systémy nebo monitoring e-mailů, protože taková opatření může zaměstnavatel přijmout pouze v případě, kdy k tomu má oprávněný zájem a přijaté opatření není v nepoměru k právům zaměstnance na soukromí), **sdělit zaměstnanci své kontaktní údaje.**
-

V případě konkrétních dotazů klientů na konkrétní opatření (např. kamerové záznamy, sledování pohybu vozidel, systémy docházky, sledování e-mailové komunikace apod.) poskytneme podrobnější informace k tomu, jaká opatření jsou z pohledu ochrany osobních údajů, oprávněných zájmů zaměstnavatelů a práv zaměstnanců přiměřená. Tato opatření je totiž nutné posuzovat individuálně ve vztahu ke zvoleným prostředkům.