

Ptáme se právníka



Jiří Chejn

advokátní koncipient
Squire Patton Boggs, s. r. o.
Václavské náměstí 813/57
110 00 Praha 1
Tel.: +420 221 662 150
jiri.chejn@squirepb.com

Zpracování osobních údajů zaměstnanců za účelem pořádání oslav zaměstnavatelem. Souhlas či oprávněný zájem?

Množí se dotazy týkající se rozličných triviálních účelů zpracování osobních údajů. Rozhodli jsme se proto reviovat jednoduchý závěr o tom, že osobní údaje zaměstnanců v záležitostech, jako je např. pořádání interních oslav narozenin, je možné zpracovávat pouze po předchozím souhlasu zaměstnanců. V důsledku této praxe jsou zaměstnavatelé vystaveni zvýšené administrativní

zátěži související se shromažďováním potřebných souhlasů a hlídáním jejich aktuálnosti. Kloníme se k závěru, že zpracování osobních údajů zaměstnanců, např. jejich jména a data narození, je pro tyto účely možné i na základě jiného titulu, konkrétně oprávněného zájmu zaměstnavatele.

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance.¹ Tuto povinnost jistě nelze vykládat tak široce, že zaměstnavatel má povinnost pořádat narozeninové oslavy pro všechny své

zaměstnance. Není tak dán zákonný důvod pro příslušné zpracování osobních údajů.²

Zákoník práce ale povoluje zaměstnavateli se dobrovolně odchýlit od zákonných povinností ve prospěch zaměstnance.³ Motivy k této odchylce mohou být různé – od nalákání mladých talentů přes zlepšení firemní kultury až po zvýšení efektivity práce. A jsou to právě takové motivy, ve kterých spatřujeme možný oprávněný zájem zaměstnavatele.⁴

Zaměstnavatel se může rozhodnout zpracovávat např. jména a data narození svých zaměstnanců (příčemž tato data již stejně zpracovává za účelem plnění svých zákonných povinností) pro další účel – např. pořádání narozeninových oslav. Bude tedy provádět další zpracování osobních údajů. V takovém případě se změní právní důvod zpracování (a samozřejmě i účel). Zaměstnavatel bude provádět toto další zpracování na základě svého tvrzeného oprávněného zájmu. Ten může spočívat např. ve zlepšení pracovního prostředí a zvýšení efektivity práce. V takovém případě je třeba nejprve zhodnotit, zda tvrzený oprávněný zájem skutečně existuje. Pokud tomu tak je, je dále třeba porovnat tento oprávněný zájem se zájmy, základními právy a svobodami zaměstnanců jako subjektů údajů. Za tímto účelem se provádí tzv. balanční test.

Váha oprávněného zájmu

Odborná literatura dělí oprávněné zájmy podle jejich váhy do tří kategorií.⁵ Domníváme se, že oprávněný zájem zaměstnavatele na zvýšení efektivity práce (resp. zlepšení pracovního prostředí a z něho vyplývající vyšší motivace zaměstnanců) může spadat do kategorie nejvyšší. Nejvyšší váhu tomuto zájmu přikládáme proto, že efektivita práce přímo podporuje dosažení podnikatelských cílů činnosti za-

¹ § 38 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („ZP“)

² Čl. 6 odst. 1 písm. c) nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES („GDPR“)

³ § 4a ZP

⁴ Čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR

⁵ Donát, Josef; Lichnovský, Bohuslav; Nonnemann, František; Nulíček, Michal; Tomíšek, Jan Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR): Praktický komentář [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-2-20]. ASPI_ID KO32016R0679CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X

městnavatele, které jsou primárním motivem k tomu, aby daný zaměstnavatel vůbec podnikal a vytvářel pracovní místa. V ústavněprávní rovině se nejedná o nic jiného než o realizaci práva zaměstnavatele na svobodné podnikání⁶ a práva vlastnit majetek⁷. Zásah do práv a oprávněných zájmů zaměstnance v tomto případě nebude zřejmě nijak intenzivní, neboť zaměstnavatel ony osobní údaje již stejně zpracovává, ačkoli za jiným účelem a na základě jiného právního důvodu. Rizikovým faktorem v tomto ohledu může být způsob zpracování, neboť zejména při pořádání narozeninové oslavy se kolegové (zaměstnanci) seznámí s datem narození oslavence. V mnoha případech však toto dle našeho názoru nebude nijak intenzivním zásahem do práv a oprávněných zájmů oslavence.

Na základě závěrů nastíněných výše se domníváme, že zájem zaměstnance jako subjektu údajů a oprávněný zájem zaměstnavatele mohou v tomto případě být v rovnováze, resp. oprávněný zájem zaměstnavatele bude běžně převažovat.

Dodatečné záruky pro ochranu práv a svobod zaměstnanců

Pro účely uspořádání narozeninové oslavy pro zaměstnance není nutné, aby zaměstnavatel zpracovával výše uvedeného kategorie osobních údajů v kompletní podobě.⁸ V návaznosti na velikost organizace zaměstnavatele většinou plně postačí, když bude zpracovávána část jména (např. Jirka Ch.) a den a měsíc narození (28. srpna), tj. bez uvedení roku.

⁶ Čl. 26 Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky („Listina“)

⁷ Čl. 11 Listiny

⁸ Jméno a datum narození



Pro zvýšení ochrany práv a svobod zaměstnanců je dále možné zavést tzv. opt-out. Pokud se některému zaměstnanci nebude předchozí oslava líbit či si z nějakého subjektivního důvodu nepřeje, aby se o jeho narozeninách vědělo, může dalšímu zpracování kdykoli zamezit prostřednictvím ústní žádosti či e-mailové zprávy. Opt-out tak bude sloužit v podstatě jako odvolání souhlasu, i když na jiném základě, ale s výrazně nižší administrativní náročností. Opt-out nebude zdaleka případem všech zaměstnanců, nebude mu předcházet sběr předchozích souhlasů od všech zaměstnanců apod.

Vedle výše uvedených dodatečných záruk budou mít zaměstnanci navíc všechna práva, které GDPR zaručuje sub-

jektu údajů, jehož osobní údaje jsou zpracovávány na základě oprávněného zájmu správce, včetně práva vznést námitku proti zpracování a práva na výmaz.

Výše uvedené dle našeho názoru může ukázat cestu zaměstnavateli, který si přeje postupovat efektivněji a progresivněji a zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců i za cenu, že si nevybere preferované „bezpečné“ řešení, tj. získávání souhlasu od každého zaměstnance. Je však nutno zmínit, že nastíněné řešení nemá doposud podklad v rozhodovací praxi (jak správních orgánů, tak ani soudů), a na definitivní odpovědi je tedy nutné ještě vyčkat.