



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

Zdroj: shutterstock.com

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 (jedná se o obligatorní zpracování osobních údajů - např. zpracování pro účely zdravotního pojištění), jedná se o delikt ní 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 uchovávání 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.