

OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ PODLE GDPR SE ZAMĚŘENÍM NA PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A BIOMETRIKU

ABSTRAKT

Tato rigorózní práce se věnuje velmi komplexní a právně složité problematice ochrany osobních údajů v období od nabytí účinnosti GDPR, tedy od května 2018 nadále. Přijetí tohoto nařízení o ochraně osobních údajů lze jistě označit za jeden z nejvíce zlomových momentů v historii evropského zákonodárství, neboť nikdy předtím neexistoval natolik rozsáhlý unifikační předpis, který by všechny členské státy donutil takto svébytnou oblast regulovat naprosto stejným způsobem. Již jen z toho důvodu se jak před nabytím účinnosti GDPR, tak po tomto okamžiku na téma ochrany osobních údajů vedou bohaté diskuze, neboť dotčené nařízení přineslo mnoho významných změn, které předtím na poli ochrany osobních údajů neměly obdoby. Účelem této statě přitom nebylo komplexně pojednat o všech těchto nových institutech, právech a povinnostech a dalších parametrech GDPR, ale zevrubně popsat pouze ty nejpodstatnější z nich a následně se zaměřit na jejich specifika v pracovněprávních vztazích, a to se zaměřením na biometriku.

Z toho důvodu se druhá část práce nejdříve věnuje tomu, v jakých situacích je zaměstnavatel povinen zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců nebo potenciálních zaměstnanců. To proto, že zpracování osobních údajů v rámci pracovněprávních vztahů lze rozdělit do tří samostatných časových úseků, kdy v každém z nich dochází ke zpracování jiného okruhu osobních údajů. V první řadě ke zpracování osobních údajů potenciálních zaměstnanců dochází již v rámci výběrových řízení, ve kterých zaměstnavatelé získávají informace o dotčených uchazečích za účelem nalezení toho správného kandidáta. Po skončení výběrového řízení a uzavření pracovní smlouvy následně zaměstnavatel zpracovává osobní údaje svých zaměstnanců po dobu trvání pracovního poměru, a to většinou na základě účelu plnění zákonných povinností. Zaměstnavatel totiž musí podle právních předpisů zpracovávat spoustu osobních údajů týkajících se nejen pracovního poměru a dějů, které se v něm odehrávají, ale také osobní údaje ve vztahu k daňovým a sociálním odvodům. A konečně i v případě, kdy dojde ke skončení pracovního poměru (bez ohledu na to, jakým způsobem), zaměstnavatel je podle některých zákonů povinen po určitou dobu uchovávat některou dokumentaci, jako například evidenční listy důchodového pojištění, mzdové listy a další.

Po zevrubném popisu, jakým způsobem dochází ke zpracování osobních údajů v rámci pracovněprávních vztahů, se pak již práce soustředí na poslední stěžejní oblast, a to na zpracování biometrických údajů zaměstnanců. Biometrické údaje totiž podle GDPR patří mezi tzv. zvláštní kategorii osobních údajů, což jinými slovy znamená, že se na jejich správce a zpracovatele vztahují větší povinnosti než při zpracování obyčejných osobních údajů. V dnešní moderní době je přitom využívání biometrických technologií i v rámci pracovněprávních vztahů mnohem častější, neboť to je administrativně mnohem méně náročné než tradiční způsoby zpracování osobních údajů a biometrické údaje nejdou žádným způsobem zfalšovat, nedají se ztratit, změnit atd. To z nich dělá pro zaměstnavatele a plnění jeho povinností dle zákoníku práce a dalších předpisů z oblasti práva sociálního zabezpečení mnohem atraktivnější data než osobní údaje obyčejné. V poslední pasáži této rigorózní práce je proto věnována pozornost především tomu v rámci jakých všech situací může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dojít ke zpracování osobních údajů, a to vždy se zhodnocením, zda je zaměstnavatel k takovému zpracování vůbec oprávněn.

Rozhodující přitom je, že současná úprava zpracování biometrických údajů neodpovídá jejich praktickému užití, neboť jsou z legislativního hlediska v podstatě přehlíženy, což však není udržitelný stav. Do budoucna bude proto nezbytné věnovat této problematice mnohem více pozornosti na úrovni nejen akademické, ale i praktické a zákonodárné a uzpůsobit zpracování biometrických údajů tak, aby byly využitelné v aplikační praxi.