

Zamestnávateľia, pozor, prichádza GDPR!

Nová legislatíva si posvieti aj na osobné údaje slovenských zamestnancov a procesy personálnych agentúr.

V súčasnosti často skloňované Všeobecné nariadenie o ochrane údajov, známe aj ako GDPR, zasiahne od mája budúceho roka okrem iného tiež procesy prijímania zamestnancov a spracúvania údajov o zamestnancoch. Ochrana osobných údajov prejde revolúciou, ktorá so sebou prináša vysoké pokuty. Spoločnosti by sa preto mali rýchlo zorientovať v tom, ktoré zmeny rozhodne netreba ignorovať.

Neplatnosť súhlasov a ako ďalej

Väčšina súhlasov súvisiacich so zamestnávaním udelených pred účinnosťou GDPR sa stane neplatná. Udenie súhlasu musí byť totiž podľa nariadenia dobrovoľné, čo je z dôvodu nerovnosti vzťahu zamestnanca so zamestnávateľom vylúčené. Uprednostňuje sa spracúvanie prostredníctvom iných právnych základov.

To, že máte neplatný súhlas od zamestnanca, však neznamená, že údaje spracúvať nebudete môcť. Ak už ste zamestnanca na pracovné miesto prijali, budete najčastejšie jeho osobné údaje ďalej spracúvať z dôvodu plnenia zákonnej povinnosti (napríklad údaje v súvislosti so zdravotným a sociálnym poistením) alebo z dôvodu plnenia zmluvy (číslo účtu). Je však potrebné zhodnotiť, či ako zamestnávateľ nespracúvate niektoré osobné údaje nadbytočne, a byť k zamestnancovi transparentní.

Nielen tieto skutočnosti sa zároveň budú musieť premietnuť do interných smerníc spoločností, pričom by ste mali byť obzvlášť obozretní v prípade, že sú vaše interné smernice súčasťou bezpečnostných projektov. Smernice je totiž odporúčané „osamostatniť“, pretože GDPR

povinnosť vypracovať bezpečnostný projekt ruší.

Používanie verejne dostupných údajov

Získavanie informácií o budúcich zamestnancoch zverejnených na sociálnych sieťach je v súčasnosti pomerne bežnou praxou. Je to však v súlade s GDPR? Nie vždy! GDPR totiž ruší zaužívaný dôvod spracúvania už zverejnených osobných údajov a zamestnávateľ bude musieť namiesto toho vždy, pokiaľ chce tieto údaje zohľadniť, preukázať svoj oprávnený záujem. Pri preukazovaní oprávneného záujmu pritom bude treba vziať do úvahy napríklad charakter danej sociálnej siete (súkromný Facebook verzus business LinkedIn), alebo konkrétny typ údajov, pretože údaje by mali byť pre konkrétnu prácu relevantné a potrebné (napríklad pracovná náplň v predchádzajúcom zamestnaní). Rozsah údajov o kandidátovi je navyše limitovaný aj Zákonníkom práce. Neprijatie kandidáta na základe údajov, ktoré zamestnávateľ nemal oprávnenie spracúvať (napríklad rodinné fotografie), tak môže vyústiť nielen do problémov s inšpekciou práce, ale aj s Úradom pre ochranu osobných údajov. Príkladom oprávneného záujmu pri monitorovaní sociálnej siete môže byť potreba spoločnosti zistiť, či bývalý zamestnanec súčasným zamestnaním neporušuje konkurenčnú doložku, ku ktorej sa zaviazal.

Uchovávanie osobných údajov zamestnancov

Spoločnosti a najmä ich personalisti často zabúdajú, že vo vzťahu k osobným údajom zamestnancov platí pravidlo, že môžu byť spracúvané len v nevyhnutnom rozsahu, nevyhnutný čas a po jeho uplynutí musia byť vymazané. Toto pravidlo je pritom jedným z nosných princípov GDPR. Ani existujúce daňové predpisy a predpisy sociálneho a zdravotného poistenia pritom neumožňujú zamestnávateľovi uchovávať údaje bývalých zamestnancov „dokonečná“. Lehota uchováva-

„
Ochrana osobných údajov prejde revolúciou, ktorá so sebou prináša vysoké pokuty. Spoločnosti by preto tieto zmeny nemali ignorovať.

nia týchto údajov je všeobecne 10 rokov od skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Pod uchovávaním sa pritom chápe aj ich archivácia v súkromných archívoch či v skrinkách HR oddelení.

Napriek bežnej praxi môže spoločnosť spracúvať údaje o kandidátovi aj bez súhlasu, avšak len dovtedy, kým je jasné, že uchádzačovi nebude ponúknuté dané pracovné miesto, alebo ten ponuku odmietne. Ak chce HR údaje uchádzača naďalej uchovávať (životopis, dotazník), napríklad na to, aby mu mohol v budúcnosti ponúknuť iné pracovné miesto, musí o tom uchádzača informovať, uchádzač s tým musí súhlasiť a má právo kedykoľvek žiadať o výmaz takýchto údajov.

Skenovanie a kopírovanie úradných dokladov

Vyžadujete ako zamestnávateľ od zamestnanca pri nástupe do práce sken alebo kópiu jeho dokladov? Môžete to robiť, respektíve môže zamestnanec odmietnuť doklady poskytnúť? Podľa súčasného zákona je kopírovanie a skenovanie dokladov na pracovnoprávne účely aj bez súhlasu zamestnanca výslovne dovolené, pričom niekedy to zamestnávateľovi umožňuje aj osobitný zákon.

GDPR sa však týmito situáciami vôbec nezaobera, takže ko-

pírovanie a skenovanie dokladov bude treba komplexne prehodnotiť. Vo všeobecnosti však bude platiť, že zamestnávateľ bude môcť doklady skenovať/kopírovať, len ak bude mať preukázateľný oprávnený záujem, alebo tak ustanovuje osobitný predpis (napríklad zákon o dani z príjmov). Pri samotnom posúdení oprávnených záujmov zamestnávateľa je pritom nutné zohľadniť aj to, či sú všetky osobné údaje na danom doklade naozaj nevyhnutne potrebné.

Monitorovanie zamestnancov

V dobe technických inovácií je čoraz aktuálnejšie a nevyhnutnejšie monitorovanie používania služobných prostriedkov či kontrola zamestnancov počas pracovného času prostredníctvom kamier na pracovisku. Monitorovanie zamestnancov pritom nie je len predmetom predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov v zmysle Zákonníka práce, ale aj ochrany osobných údajov, keďže pri monitorovaní dochádza k spracúvaniu osobných údajov zamestnancov.

Dobrou správou je, že tak ako ani v súčasnosti, ani po začiatku účinnosti GDPR nebude na monitorovanie potrebný súhlas zamestnancov. Keďže Zákonník práce monitorovanie umožňuje, zamestnávateľovi aj z hľadiska ochrany osobných údajov „stačí“ na monitorovanie primeraný dôvod, pričom takým je v prípade kamier napríklad ochrana majetku vo výrobnéj hale. Zamestnávateľia však opomínajú, že zamestnancov treba v rozsahu zákona, respektívne následne GDPR, o monitorovaní informovať. Poskytnuté informácie pritom podľa GDPR majú zahŕňať napríklad účel spracúvania, označenie osoby, ktorej budú osobné údaje (záznam) poskytnuté, poučenie o právach, predpokladané obdobie uchovávania atď. Monitorovanie taktiež nesmie neprimerane zasahovať do súkromia zamestnancov a zamestnávateľ by nemal sústavne sledovať zamestnancovo správanie či výkon pracovných povinností.

Advokátska kancelária Glatzová & Co.

GLATZOVÁ & Co.
PRAGUE – BRATISLAVA



Veronika Pázmányová

vedúca advokátka – vedúca slovenskej pobočky

Advokátska kancelária Glatzová & Co. je pobočkou poprednej českej kancelárie Glatzová & Co., ktorá poskytuje služby svojim klientom od roku 1994. Vďaka hlbokým znalostiam práva a trhu, schopnosti porozumieť podnikateľským záujmom klientov a pozitívnemu a proaktívnemu prístupu k riešeniu právnych problémov sa Glatzová & Co. vyprofilovala na stabilnú advokátsku kanceláriu s pevnou klientskou základňou a vynikajúcou reputáciou doma i v zahraničí.

Služby a expertíza
• všeobecné obchodno-právne služby

- pracovné právo
- ochrana osobných údajov
- fúzie a akvizície
- sporová agenda
- energetika
- auto-moto
- IP, IT
- nehnuteľnosti
- reštrukturalizácia a insolvenca
- bankovníctvo a finančníctvo
- hospodárska súťaž

Každodenným riadením slovenskej pobočky Glatzová & Co. je poverená Veronika Pázmányová, ktorá taktiež vedie tím expertov zaoberajúcich sa právnym poradenstvom týkajúcim sa ochrany osobných údajov vrátane implementácie GDPR.

Chcete vedieť viac?
Glatzová & Co. v spolupráci s portálom epravo.sk organizuje konferenciu na tému „Implementácia GDPR v praxi“, ktorá sa uskutoční 12. októbra 2017 v hoteli Devín v Bratislave. V prípade záujmu nás kontaktujte.

- Členstvá:**
- člen International Bar Association
 - člen Slovenskej advokátskej komory
 - člen Českej advokátskej komory
 - člen AMCHAM

KONTAKT:
Glatzová & Co.
Hviezdoslavovo námestie 25
811 02 Bratislava
Tel.: +421 232 335 333
Fax: +421 232 335 330
E-mail: office.sk@glatzova.com

