



## dReport: září 2019

Zalistujte si v pravidelném přehledu právních novinek.



# Nejasnosti ohledně zpracování biometrických údajů trvají, názory odborníků na jejich zpracování se různí

V posledních měsících vzbudil Úřad pro ochranu osobních údajů („Úřad“) pozornost jak odborné, tak laické veřejnosti svými rozhodnutími či vyjádřeními ohledně zpracování biometrických údajů, konkrétně ve vztahu k dynamickému biometrickému podpisu a docházkovým systémům. Jelikož se jedná o problematiku, ohledně níž existuje s ohledem na novou právní úpravu ochrany osobních údajů řada otevřených otázek, liší se i názory a přístupy odborníků k tomu, za jakých podmínek lze jejich zpracování provádět. Co odborná diskuse aktuálně řeší?

K problematice zpracování biometrických údajů se Úřad vyjádřil jednak ve **stanovisku č. 2/2014** (které pojednává o dynamickém biometrickém podpisu z pohledu původního zákona o ochraně osobních údajů) a **stanovisku č. 1/2017** (které pojednává o biometrické identifikaci a autentizaci zaměstnanců a je současně aktualizací dříve vydaného **stanoviska č. 3/2009** na toto téma). K textu tohoto stanoviska přitom Úřad na jaře loňského roku vydal prohlášení, že s nadcházející účinností Obecného nařízení o ochraně osobních údajů („GDPR“) bude třeba změnit i právní pohled na technologie zpracovávající osobní údaje.

## Čtvrt milionová pokuta za porušení zásady minimalizace při uzavírání úvěrových smluv

Takřka rok po aktualizaci výše uvedeného stanoviska Úřad vydal poměrně kontroverzní rozhodnutí, jímž uložil pokutu 250000 Kč odštěpnému závodu zahraniční banky, a to za porušení zásady minimalizace při uzavírání úvěrových smluv se svými klienty za využití tzv. dynamického biometrického podpisu, což Úřad vyhodnotil za sběr tzv. citlivých údajů. Úřad v daném případě došel k závěru, že snímání biometrie podpisu je i přes souhlas udělený klientem nadbytečné a pro účely deklarované bankou postačí toliko prostý záznam obrazu podpisu klienta.

Zpracování citlivých údajů, v terminologii GDPR nazývaných „zvláštní kategorie údajů“, je GDPR obecně zakázáno, ledaže lze aplikovat specifické výjimky z tohoto pravidla, které lze chápat jako specifické právní tituly, jejichž podmínky aplikace je obecně obtížnější naplnit než v případě některého z právních titulů dle čl. 6 GDPR, na jejichž základě může probíhat zpracování „běžných“ osobních údajů.

## Téma k diskusi č. 2: Připomínka Úřadu k navržené novele zákoníku práce z června

Další diskusi pak vyvolala připomínka Úřadu k navržené novele zákoníku práce z konce června tohoto roku. Ačkoliv smyslem zmíněné novely (která se má týkat i zákona o zaměstnanosti)

bylo transponovat evropskou směrnici o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Úřad coby jedno z připomínkových míst navrhl doplnit zákoník práce o zcela nové a se zmíněnou novelou obsahově nesouvisící ustanovení, jehož účelem je v českém právním řádu ukotvit oprávnění zaměstnavatele ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR, na jehož základě by mohlo docházet ke zpracování biometrických údajů (za účelem jedinečné identifikace – k tomuto pojmu viz níže) zaměstnanců pro účely docházkových systémů. Je otázkou, zda má doplnění navržené Úřadem v rámci legislativního procesu coby legislativní přílepek šanci na úspěch. Podstatné však je, že navrženým doplněním chystané novely zákoníku práce dal Úřad najevo, že z jeho právního pohledu nemá zpracování biometrických údajů zaměstnanců (za účelem jejich jedinečné identifikace) v rámci docházkových systémů aktuálně žádný právní základ, a proto je třeba provést novelu.

### Nepřijatelné: Souhlas se zpracováním údajů pro účely docházkového systému

Jako nepřijatelnou přitom Úřad označil praxi zaměstnavatelů, kteří pro účel docházkových systémů sbírají od svých zaměstnanců souhlasy se zpracováním. Ty totiž jak Evropský sbor pro ochranu osobních údajů, tak Úřad považuje a priori v důsledku závislého vztahu zaměstnance vůči zaměstnavateli za nesvobodné, čímž nemá být aplikován právní titul výslovného souhlasu ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. a) GDPR.

V řadách odborné veřejnosti se objevil i názor, že jako právní titul zpracování se nabízí i určení, výkon nebo obhajoba právních nároků či výkon soudní pravomoci ze strany soudu (viz čl. 9 odst. 2 písm. f) GDPR). Tento právní titul však přepokládá vznik právního sporu (zde např. spor o přítomnosti zaměstnance na pracovišti), tedy je ve své podstatě sekundárním právním titulem, který se uplatní až za určité situace. Před samotným vznikem právního sporu musí být zpracování založeno na jiném právním titulu. Ostatně kdyby Úřad posledně zmíněný právní titul uznával, výše zmíněnou novelu by neměl potřebu navrhovat a vystačil by si pouze s konstatováním, že praxe sbírání souhlasů je nesprávná. S ohledem na výše uvedené Úřad navrhl právě novelu zákoníku práce, která má z jeho pohledu vyřešit „legislativní mezeru“ v českém právním řádu, aby bylo možné zpracování biometrických údajů zaměstnanců (pro účely docházkových systémů) založit na již prvně uvedeném čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR (zjednodušeně jde o právní titul plnění povinností a výkon zvláštních práv správce v oblasti pracovního práva).



### Akademici vs. odborná veřejnost: lze s biometrickými údaji nakládat jako s jakýmkoliv běžnými údaji?

Mimo diskuse o vhodném právním titulu je otevřenou otázkou (která však kupodivu v zahraničí zůstává bez většího povšimnutí) i účel textace čl. 9 odst. 1 GDPR, neboť to do výčtu zvláštní kategorie osobních údajů řadí pouze ty biometrické údaje, které jsou zpracovávány za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby. Někteří akademici a odborná veřejnost této formulaci přiřkládají veliký význam a vykládají je z čistě jazykového hlediska. Objevuje se tedy názor, že pokud jsou biometrické údaje zpracovávány za účelem „pouhé“ autentizace, není třeba se čl. 9 vůbec zabývat a s biometrickými údaji lze nakládat jako s jakýmkoliv běžnými údaji a zpracování tak lze založit na některém z právních titulů čl. 6 GDPR, jelikož čl. 9 odst. 1 hovoří pouze o identifikaci a nikoliv autentizaci.

Takový přístup však spíše opomíjí zamýšlený účel ochrany biometrických údajů jako takových a je příznivý zejména z byznysového hlediska, nikoliv však z hlediska samotné ochrany těchto údajů. V případě úniku takových údajů totiž budou následky stejně negativní, a to ať již dochází k autentizaci (tj. ověření totožnosti fyzické osoby porovnáním údajů 1:1) nebo identifikaci (tj. přímé rozpoznání jednotlivce porovnáváním údajů 1:n).

Ohledně problematiky zpracování biometrických údajů tak existuje řada otevřených otázek a výše uvedený text je pouze stručným nastíněním aktuálně vedené odborné debaty. Lze očekávat, že s technologickým pokrokem se bude problematika biometrie a zpracování těchto dat řešit stále častěji. Nezbývá proto než doufat, že aktuálně nepřehledná situace a nekonzistentní výklad bude Úřadem (či jinou autoritou) brzy objasněn a Úřad tak dostojí svému příslibu zveřejnění zcela nového stanoviska, v němž se k aktuálně vedené diskusi jednoznačně vyjádří.

Nikola Musilová  
[nmusilova@deloittece.com](mailto:nmusilova@deloittece.com)

## Vysílání zaměstnanců v rámci EU – v poločase implementace nové směrnice

### Volný pohyb služeb jako základní zásada vnitřního trhu Evropské unie s sebou přinesla nutnost koordinace podmínek, za kterých mohou společnosti v jednom členském státě za účelem poskytování služeb vyslat své zaměstnance na území jiného členského státu.

Tyto regulační snahy vyústily nejdříve v přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci mezinárodního poskytování služeb (dále „**Směrnice**“). Po více jak dvaceti letech platnosti Směrnice se však ukázalo potřebné posoudit, zda stávající nastavení pravidel pro vysílání pracovníků v rámci EU ob stojí i ve světle současné reality, respektive zda je adekvátně nastavena ochrana práv vysílaných pracovníků a zároveň dostatečně garantován volný pohyb služeb.

Výsledkem těchto úvah bylo přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále „**Nová směrnice**“). Nová směrnice, která vstoupila v platnost 30. července 2018, modifikuje a prohlubuje stávající pravidla vyplývající ze Směrnice.

### Dva možné typy vysílání pracovníků

První zásadní změnou stávající úpravy je **rozlišování dvou kategorií vysílaných pracovníků**, a to vysílání dlouhodobé a krátkodobé. Jedná-li se o vysílání pracovníka na dobu kratší než 12 měsíců, jde podle Nové směrnice o vysílání krátkodobé,

přítom v odůvodněných případech je možné dobu tohoto krátkodobého vysílání prodloužit až o šest měsíců (v takovém případě se bude jednat o vysílání v délce 18 měsíců). V případě delšího časového období jde o vysílání dlouhodobé. U dlouhodobého vysílání platí, že se až na určité výjimky (např. podmínky uzavírání pracovního poměru) uplatní veškeré pracovní podmínky, jež se aplikují v členském státě, v němž je práce vykonávána. Tento postup přitom pramení z úvahy, že vysílání pracovníka by mělo být ze své podstaty dočasné povahy a nemělo by jeho prostřednictvím docházet k zneužívání pravidel zabezpečující volný pohyb služeb.

Za tímto účelem bylo rovněž stanoveno pravidlo sčítání doby vysílání pracovníků, jestliže dochází k nahrazení jednoho pracovníka jiným pracovníkem (za předpokladu, že nový pracovník má vykonávat stejnou činnost na stejném místě jako předchozí pracovník). Pro zaměstnavatele tak vedle dnes již standardního sledování doby vysílání každého jednotlivého zaměstnance vzniká potřeba evidence součtu vysílání u různých zaměstnanců v případě vykonávání stejné činnosti na stejném místě.

### Budou garantovány veškeré minimální složky odměny

Na základě Nové směrnice dále dochází k **rozšíření a prohloubení okruhu srovnatelných podmínek**, které se na vysílané zaměstnance uplatní (pokud jsou pro něj tyto podmínky výhodnější), a to o nové složky mzdy nebo platu vyplacené v souvislosti s vysíláním zaměstnance. Oproti Směrnici totiž počítá Nová směrnice s tím, že pracovníkovi budou garantovány místo minimální mzdy (v českém kontextu



i zaručené mzdy) a příplatku za práci přesčas **veškeré minimální složky odměny**. Upřesnění tohoto pravidla bylo vynuceno nejednotným přístupem jednotlivých členských států v otázce legislativního určení, jaké komponenty jsou pod pojem minimální mzda v daném státě zahrnuty. Při vyslání do České republiky tudíž bude nutné brát v potaz (kromě již nyní aplikovatelného příplatku za práci přesčas) také například příplatek za noční práci či příplatek za práci v sobotu a neděli. Toto opatření bude klást výrazně vyšší nároky na zaměstnavatele vysílajícího své zaměstnance do zahraničí, aby zabezpečil srovnatelné podmínky v zemi vyslání.

### Pozor na různá pravidla v ostatních státech

Situace může být ve skutečnosti mnohem složitější, než se na první pohled zdá, neboť některé státy uplatňují různá pravidla nejen na základě aktuální legislativy, ale aplikují na některé činnosti či obory i závazky vyplývající např. z kolektivních smluv, příp. lišících se dle jednotlivých kantonů či spolkových zemí. V praxi tak může docházet k situaci, kdy sice minimální složky odměny budou snadno dohledatelné na oficiálních portálech státní správy, avšak zaměstnavatel bude muset i tak nad rámec těchto informací zjišťovat další pravidla odměňování dle lokality působení či oboru činnosti. Lze předpokládat, že i v případě českého subjektu přijímajícího zaměstnance vyslané ze zahraničí vzroste nárok na administrativní činnosti a bude nutné navázat užší součinnost vysílajícího a přijímajícího subjektu, případně úzkou spolupráci s odbornými společnostmi, které se na dané záležitosti v jednotlivých zemích specializují.

Nadto Nová směrnice počítá s tím, že bude zapotřebí zohlednit rovněž náhrady cestovních výdajů, které zaměstnanci náležejí při jeho cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním.

Je potřeba si také uvědomit, že v případě aplikace srovnatelného odměňování a úhrady cestovních výdajů bude nutno nahlížet nejen z pohledu zmíněné Směrnice, ale i z pohledu zdanění jednotlivých výdajů či příjmů, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

### Implementace Nové směrnice

Členské státy jsou povinny nová pravidla vysílání pracovníků podle Nové směrnice implementovat do dvou let od její platnosti. V souvislosti s implementací již připravilo české Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh zákona, který novelizuje dva právní předpisy zabývající se vysláním pracovníků, a to zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a dále zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Ohledně předmětného zákona bylo v nedávné době ukončeno připomínkové řízení. Návrh zákona promítá výše uvedené novinky do českého právního řádu s tím, že dle navrhovaného znění by zákon měl vstoupit v účinnost k poslednímu dni, do kterého bylo zapotřebí Novou směrnici implementovat, tedy ke dni 30. července 2020.

Vzhledem k tomu, že za dodržování pravidel týkajících se vysílání zaměstnanců je vždy zodpovědná vysílací entita, měli by zaměstnavatelé již s předstihem upravit či nastavit své firemní procesy a zohlednit nová pravidla pro vysílání svých pracovníků. Navíc některé státy již určité procesy vyplývající ze Směrnice nastavily a z jejich nedodržování či vyhýbání se jim mohou plynout velmi výrazné sankce, které mohou vyústit i v případný zákaz činnosti daného subjektu na tomto území.

Tomuto tématu se budeme věnovat na pravidelném [webcastu](#) 1. října 2019.

*Pavel Bejšovec*  
[pbejšovec@deloittece.com](mailto:pbejšovec@deloittece.com)

*Lucie Rolná*  
[lrolna@deloittece.com](mailto:lrolna@deloittece.com)

### Kontakty

Máte-li zájem o další informace ohledně služeb poskytovaných společností Deloitte v České republice, obraťte se prosím na odborníky z právního oddělení:

**Deloitte Legal s.r.o.**  
Churchill I  
Italská 2581/67  
120 00 Praha 2 – Vinohrady  
Česká republika

Tel.: +420 246 042 100  
[www.deloittelegal.cz](http://www.deloittelegal.cz)  
[Přihlaste se k odběru dReportu a jiných newsletterů.](#)

# Deloitte.

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), globální síť jejích členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) a každá z jejích členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL služby klientům neposkytuje. Více informací je uvedeno na adrese [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Společnost Deloitte je předním globálním poskytovatelem služeb v oblasti auditu a assurance, podnikového poradenství, finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a souvisejících služeb. Naše síť členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích poskytuje služby čtyřem z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500®. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 264 000 odborníků dělá to, co má pro klienty smysl, navštivte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Tato publikace obsahuje pouze obecné informace a společnost Deloitte Touche Tohmatsu Limited ani žádná z jejích členských firem či jejich spřízněných podniků (souhrnně „síť společností Deloitte“) jejím prostřednictvím neposkytuje odborné rady a služby. Přijetí jakéhokoliv rozhodnutí či jednání, které může mít dopad na Vaše finance či podnik, byste měli konzultovat s kvalifikovaným odborným poradcem. Žádný subjekt v rámci sítě společností Deloitte nenese odpovědnost za ztráty vzniklé jakýmkoli osobám v důsledku použití této komunikace.

© 2019 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.