

11. 2. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Zpracování biometrických údajů zaměstnanců před a po GDPR

Technologický pokrok umožnil zavádění docházkových a autentizačních systémů zaměstnanců založených na biometrických údajích (např. otiscích prstů). Zatímco před účinností obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) toto bylo v zásadě možné buď se souhlasem zaměstnance či za využití výjimek upravených v zákoně na ochranu osobních údajů, obecné nařízení o ochraně osobních údajů tyto možnosti podstatně zpřísnilo. V rámci chystané novely zákoníku práce by proto bylo vhodné přijmout úpravu stanovící jednoznačně podmínky, za nichž by zpracování biometrických údajů zaměstnavatelem pro tyto účely mělo být umožněno.

Zpracování biometrických údajů zaměstnanců před GDPR

Do 25. května 2018, tedy do doby než nabylo účinnosti obecné nařízení o ochraně osobních údajů (nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES; dále jen „**GDPR**“), se tato otázka řídila příslušnými ustanoveními zákona č. [101/2000](#) Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „**ZOOÚ**“).



Podle § 4 písm. b) ZOOÚ byl biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů, považován za citlivý údaj. Na jeho zpracování tak byly kladeny vyšší nároky, neboť citlivé údaje vyžadují přísnější systém ochrany.

Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 1/2017 k této otázce mj. konstatoval, že ukládání biometrických údajů v informačním systému zaměstnavatele v podobě, která umožňuje tyto informace dále zpracovávat, je zpracováním citlivých údajů, přičemž takové zpracování je možné pouze za podmínek stanovených § 9 ZOOÚ, a to buď **s výslovným souhlasem subjektu údajů** (tedy zaměstnance) podle § 9 písm. a) ZOOÚ, nebo bez tohoto souhlasu **za podmínek dále tímto ustanovením stanovených**.

Ve vztahu k přístupovým systémům Úřad pro ochranu osobních údajů zastával názor, že výjimek upravených v § 9 písm. b) až i) ZOOÚ lze pro zpracovávání biometrických údajů zaměstnanců využít jen velmi omezeně. Z hlediska zákona o ochraně osobních údajů přicházela v úvahu výjimka pro zpracování citlivých údajů, které je nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem ve smyslu § 9 písm. d), a dále se mohlo jednat o zpracování nezbytné pro zajištění a uplatnění právních nároků ve smyslu § 9 písm. h), když tato možnost vyplývá ze zvláštních právních předpisů.

Pro zajištění bezpečnosti objektu bylo použití biometrické identifikace výslovně upraveno pouze pro jaderná zařízení, a dále mohlo jít např. o přístupové systémy používané z hlediska fyzické bezpečnosti podle zákona o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti.

Avšak u přístupových systémů, kde zajištění bezpečnosti zpracováním citlivých biometrických údajů nebylo stanoveno zvláštním zákonem nebo spojeno se zvláštním zákonem předvídanou prováděcí vyhláškou, bylo lze **biometrickou identifikaci s vyhledáváním biometrických údajů v databázi použít jen s výslovným souhlasem jejich nositele** podle § 9 písm. a) ZOOÚ. Ovšem i v těchto případech se mělo jednat spíše o mimořádná opatření (kdy se zpravidla zpracovávali biometrické údaje jen omezeného okruhu oprávněných osob, než plošně všech zaměstnanců).

Ve vztahu k docházkovým systémům potom Úřad pro ochranu osobních údajů obecně považoval použití systémů, v jejichž paměti dochází k uchovávání biometrických údajů v podobě, která umožňuje jejich další zpracování, za **neprůměřené**, neboť dle jeho názoru nebyly nezbytné pro jakoukoliv běžnou evidenci, např. pro evidenci docházky do zaměstnání.

Podstatným hlediskem pro posouzení přitom bylo, zda dochází k uchovávání úplných biometrických údajů, nebo zda systém vybírá z úplných biometrických údajů některé rysy specifické pro jednotlivce tak, aby vytvořil biometrickou šablonu, která je pouze redukcí úplného biometrického obrazu (např. prostřednictvím kódování, algoritmů nebo hash funkcí) tak, aby nebyly volně čitelné nebo zpětně rekonstruovatelné. Úřad pro ochranu osobních údajů v této souvislosti konstatoval, že pokud např. při použití jednosměrného hashování dojde k vytvoření číselného údaje, jehož zpětná rekonstrukce na biometrický údaj není možná, nelze již tento údaj považovat za biometrický a využití takového systému může být v určitých případech přípustné i bez souhlasu subjektu údajů, protože nedochází k uchovávání citlivého údaje.

Důležitým hlediskem rovněž bylo, zda je použitý systém založen na autentizaci (verifikaci) fyzické osoby (tedy ověřením totožnosti fyzické osoby porovnáním údajů), nebo na identifikaci subjektu údajů v databázi, v níž jsou uchovávány osobní údaje i dalších subjektů údajů (tedy rozpoznáváním jednotlivce odlišením od ostatních osob).

Za rozhodné pro posouzení, zda jde z hlediska zásad ochrany o přípustnou autentizaci, nebo o identifikaci, která podléhá přísné regulaci, Úřad pro ochranu osobních údajů považoval skutečnost, zda účelem použití biometrického údaje je pouze ověření totožnosti porovnáním (1:1), nebo zda v systému dochází k vyhledávání a porovnávání informací s údajem uchovávaným v databázi biometrických údajů, která však byla považována za zpracování citlivých údajů, podléhající režimu § 9 ZOOÚ.

Změny vyplývající z GDPR

Dne 25. května 2018 nabylo účinnosti obecné nařízení o ochraně osobních údajů, které přineslo podstatnou změnu v právním pohledu na technologie zpracovávající biometrické údaje. Uchovávání biometrických údajů, včetně šablon a jejich zpracování za účelem identifikace osob, považuje GDPR za zpracování **zvláštní kategorie osobních údajů**.

Podle článku 9 GDPR je zpracování osobních údajů, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, a zpracování genetických údajů, **biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby** a údajů o zdravotním stavu či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby, obecně **zakázáno**.

Zpracování těchto zvláštních kategorií osobních údajů je možné pouze pokud se na něj vztahuje

některá z výjimek upravených v odstavci 2 článku 9 GDPR.

V současné době přichází v úvahu pouze možnost zpracování biometrických údajů pro výše uvedené účely **pouze s výslovným souhlasem subjektu údajů se zpracováním těchto osobních údajů**. Vzhledem k nutnosti, aby si zaměstnavatel získal souhlas od všech zaměstnanců, je praktické zavedení přístupového nebo docházkového systému založeného na biometrických údajích velmi komplikované.

Úřad pro ochranu osobních údajů již v roce 2018 avizoval, že v návaznosti na výsledky kontrol a na nové poznatky ÚOOÚ zveřejní aktuální stanovisko k biometrickým údajům, do dnešního dne však takové stanovisko nezveřejnil.

Prozatím nelze využít pro tyto účely ani výjimku upravenou v článku 9 odst. 2 písm. b) GDPR, podle které se zákaz nepoužije, pokud zpracování je nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany, pokud je povoleno právem Unie nebo členského státu nebo kolektivní dohodou podle práva členského státu, v němž se stanoví vhodné záruky týkající se základních práv a zájmů subjektu údajů. Tato situace by se však mohla změnit, pokud bude přijata zvláštní zákonná úprava stanovující podmínky, za nichž lze biometrické údaje v přístupových a docházkových systémech zpracovávat.

Chystaná novelizace zákoníku práce

Vzhledem k tomu, že současný stav obecně využívání biometrických údajů zaměstnanců pro účely kontroly jejich vstupu, přítomnosti a přístupů až na výjimky zřejmě neumožňuje, Úřad pro ochranu osobních údajů v rámci chystané novely zákoníku práce navrhnul doplnit do zákoníku práce nové ustanovení, které by podmínky využívání biometrických údajů zaměstnanců pro tyto účely upravilo.

Ve svém vyjádření k chystané novele zákoníku práce potom Úřad pro ochranu osobních údajů mj. uvedl, že zaměstnavatelé zakládají zpracování některých biometrických údajů zaměstnanců pro účely kontroly vstupu, přítomnosti a přístupů na souhlasech zaměstnanců, avšak takové používání souhlasu ve vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec je nepřijatelné, neboť článek 4 bod 11 a článek 7 GDPR stanoví jako nezbytnou podmínku **odvolatelnost souhlasu zaměstnance**.

Z výše uvedených důvodů je Úřadem pro ochranu osobních údajů navrhováno doplnění nového ustanovení (§ 316a) do zákoníku práce, podle něhož by zaměstnavatel mohl k ochraně svých výrobních a pracovních prostředků a technologií používat **biometrické údaje identifikující zaměstnance a používající pouze morfologické znaky zaměstnanců**.

Úřad pro ochranu osobních údajů přitom navrhuje, aby tyto údaje bylo možno využívat pouze pro **kontrolu přístupu** k výrobním a jiným provozním zařízením zaměstnavatele a **vstupu** do objektů zaměstnavatele nebo jejich částí, kde jsou taková zařízení umístěna.

Přitom by mělo být umožněno zpracovávat biometrické údaje zaměstnanců pouze v rozsahu nezbytném, a to:

- **identifikační údaje** zaměstnance;
- **provozní údaje technického zařízení** využívaného k biometrické identifikaci a autentizaci zaměstnanců; a
- **údaje vytvořené takovým technickým zařízením** nebo za jeho pomoci.

Vzhledem k tomu, že navrhovaná novela zákoníku práce dosud nebyla vládou ani předložena Poslanecké sněmovně, není jasné, od kdy by mohla navrhovaná úprava platit a zda v rámci

schvalovacího procesu nedozná změn. Přijetí výslovné úpravy by však v každém případě vedlo ke zvýšení právní jistoty zaměstnavatelů a umožnilo využívání přístupových a docházkových systémů založených na biometrické autentizaci či identifikaci v širším měřítku.



JUDr. Luboš Nevrkla, Ph.D.,
advokát

[Mališ Nevrkla Legal, advokátní kancelář, s. r. o.](#)

Kováků 554/24
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 368 350

e-mail: law.office@mn-legal.eu

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)