



Jak dopadne nová regulace GDPR na tisíce českých e-shopů a na weby?

JAN V., Písek

Od května 2018 začne platit nové evropské nařízení General Data Protection Regulation (GDPR), tedy Obecné nařízení na ochranu osobních údajů, které se týká mimo jiné i všech provozovatelů e-shopů či jiných internetových služeb, u nichž se zákazník registruje se svými osobními údaji. Jde o další krok navazující se na nedávnou evropskou regulaci cookies, který si stanovuje za cíl lépe ochránit spotřebitele.

Pro provozovatele e-shopů a webových služeb bude nová evropská regulace znamenat především nutnost získání nových souhlasů zákazníků se zpracováním jejich osobních údajů a pak také daleko větší důraz na bezpečné uchovávání získaných dat.

Souhlas bude nutné vyžadovat na několika úrovních – nejen při získávání a zpracování dat potřebných pro realizaci samotného nákupu (fakturační údaje), ale například také při jejich předání partnerickým společnostem realizujícím platbu

za zboží či služby a případnou dopravu zákazníkovi. Souhlas se zpracováním osobních dat musí být požadován odděleně od ostatních podmínek a neměl by být podmínkou pro samotné využití služby (pokud to není zcela nezbytně nutné). Zákazník také může již poskytnutý souhlas kdykoli odvolat a obchodník nebo provozovatel služby mu za tímto účelem musí připravit jednoduchou cestu, jak odvolání souhlasu provést. Evidovány přitom musejí být jak poskytnuté souhlasy, tak i všechny pohyby osobních dat zákazníků i případná odvolání souhlasů.

Provozovatelé e-shopů a internetových služeb ponесou s nástupem GDPR také daleko větší zodpovědnost za data, která budou na základě souhlasu zákazníků uchovávat. Tato data musejí být zabezpečena proti odcizení a nedovolené manipulaci a jejich správce musí ustanovit osobu, která bude za bezpečné uchování dat přímo odpovědná (může jí ale být třeba i přímo

majitel e-shopu). Po nařízení o cookies a zavedení elektronické evidence tržeb je GDPR další zásadní změnou v životě českých internetových obchodníků a provozovatelů webových služeb. GDPR se navíc týká i všech internetových služeb, které při registraci nových zákazníků rovněž požadují řadu osobních údajů.

Jakkoli mohou zatím publikované informace o GDPR znít pro provozovatele e-shopů nepříjemně, pravděpodobně bude možné nové podmínky zpracování osobních údajů zákazníků splnit s přijatelnými náklady. Důležité bude především nastavit správný systém získávání souhlasů a mechanismy zabezpečení získaných dat. Obchodníci by měli hledat pomoc u provozovatele své obchodní platformy nebo si zvolit takového poskytovatele, který bude na GDPR připraven včas. ■

DANIEL HUTNÍK,

konzultant a teamleader divize Sprinx Digital

Má společnost zaměstnává více než 100 lidí, jsou z různých koutů světa. Mohu zakázat, aby na pracovišti nosili oblečení, které je spjaté s jejich vírou, například ženské muslimské šátky? Obávám se nařčení z diskriminace.

JOSEF B., Brno

Chce-li zaměstnavatel stanovit zaměstnancům povinnost nosit určitý oděv, musí v první řadě mít jasno, z jakého důvodu tento požadavek vznáší. Od něj se pak bude odvíjet způsob, jak dress code zavést. Ve výrobě, kde je pracovní oděv součástí osobních ochranných pracovních prostředků, je zavedení vhodné provést vnitřním předpisem, který pouze rozvádí již existující zákonnou povinnost zaměstnance nosit na pracovišti ochranný pracovní oděv.

V případech, kde oblečení roli ochranného pracovního prostředku neplní, je nutná opatrnost. Právní předpisy totiž nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem.

K dodržování dress codu lze tedy zaměstnance zavázat nejlépe smluvně.

Zaměstnavatel smí v rámci dress codu zakázat nošení viditelných náboženských symbolů na pracovišti, bude-li se takové nařízení vztahovat beze zbytku na všechny. O přímou diskriminaci by se jednalo, pokud by zákaz byl individuální, směřovaný jen proti některým zaměstnancům nebo jen proti některým náboženstvím. Nepřímou diskriminaci by bylo možné dovodit, pokud by vydání tohoto zákazu vedlo k znevýhodnění zaměstnanců nebo zaměstnankyň určitého náboženského vyznání nebo víry.

Soudní dvůr EU v jednom ze svých především v Německu intenzivně diskutovaných rozhodnutí z letošního roku dovodil,

že pokud je zákaz objektivně odůvodněn legitimním cílem (např. firemní politikou přísné náboženské neutrality při styku se zákazníkem), je přiměřený a nutný, o nepřímou diskriminaci se nejedná. Pokud se pro takový zákaz rozhodnete, lze jen doporučit dbát zvýšené opatrnosti při formulaci pravidel. Nebezpečím soudních sporů, jejichž předmětem je nařčení z diskriminace, je obrácené důkazní břemeno. Zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnance, který podal žalobu a tvrdí, že byl diskriminován, nediskriminoval. ■

JUDR. LUCIE KALAŠOVÁ, LL.M.,

advokátka trvale spolupracující s bpv
Braun Partners s.r.o.