

BESPOKE COUNSELS



Firemní data mimo firmu: z pohledu zákoníku práce

JUDr. Josef Donát, LL.M., ROWAN LEGAL

ISSS 2014, Hradec Králové

Právní požadavky na bezpečnost mobilních/vlastních zařízení



- Bezpečnostní rizika:
 - Únik citlivých informací
 - Neoprávněný přístup/ útok do mobilních zařízení třetími osobami
 - Odposlech a monitorování třetími osobami
 - Krádež zařízení, apod.

- Neexistuje komplexní právní úprava bezpečnosti mobilních/vlastních zařízení, částečně:
 - Zákon o elektronických komunikacích, zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, zákon č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy, zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti
 - Ve firemním prostředí důležitý aspekt pracovního práva - Zákoník práce

Kompetence, zodpovědnosti, postihy – pro uživatele, IT manažery



- Především úprava podle norem pracovního práva, nastavení smluvních vztahů s manažery dle norem občanského práva/ZOK
- Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení.
- Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat

Základní teze zákoníku práce



- Obecně platí, že všechny náklady spojené se závislou prací nese výhradně zaměstnavatel
- Všechny náklady vynakládá zaměstnavatel přímo tím, že vytváří pro zaměstnance prostor pro výkon práce, zabezpečuje jeho vybavení potřebnými nástroji, stroji, zařízením, vytváří vhodné pracovní prostředí, ale také zaměstnance vybavuje předměty, které jsou pro výkon konkrétní práce nezbytné
- Jestliže však zaměstnavatel využije nářadí, zařízení nebo jiné předměty, které vlastní nebo má k dispozici zaměstnanec, je povinen mu za použití těchto předmětů poskytovat náhradu

Základní teze zákoníku práce



- Podmínkou je, že jsou potřebné pro výkon práce zaměstnance vyplývající ze sjednané pracovní smlouvy a že zaměstnavatel k použití tohoto nářadí, zařízení nebo i jiných předmětů nutných pro výkon práce dá souhlas.
- Náhrada je stanovena buď vnitřním předpisem hromadně, pokud zaměstnavatel v některých případech používá nářadí, zařízení nebo jiné předměty zaměstnanců ve větší míře, nebo se individuálně určí před výkonem práce.
- Je-li náhrada určena individuálně, musí být toto určení písemné.
- Výše náhrady musí vycházet z ceny vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů, rozsahu jeho používání, musí také ale zohlednit a vyloučit poskytování náhrady za dobu, kdy není zaměstnancem práce vykonávaná a vlastní nářadí, zařízení nebo jiné předměty nepoužívá.

Kompetence, zodpovědnosti, postihy – pro uživatele či IT manažery



- Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.
- Může tak udělat v případě existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů – zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance.

BYOD – Bring your own device



- Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.
- Otázka dohody se zaměstnancem na použití bezpečnostních mechanismů v jeho zařízení, možnost kontroly dodržování pravidel a zabezpečení zařízení před bezpečnostními riziky
- Specifické podmínky pro bankovníctví, zdravotnictví apd.

Otázky?



JUDr. Josef Donát, LL.M

ROWAN LEGAL

Donat@rowanlegal.com

cz.linkedin.com/in/josefdonat/

+420 224 216 212