

## Užití chytrých zařízení v pracovněprávních vztazích a ochrana dat

S rozmachem digitálních technologií se zaměstnavatelé potýkají s fenoménem chytrých telefonů, chytrých hodinek či laptopů. Taková zařízení mohou být poskytnuta zaměstnavatelem, zaměstnanci ale čím dál častěji používají k výkonu práce svá vlastní zařízení. V obou případech je třeba dbát na určitá práva i povinnosti zaměstnavatele, která s touto tematikou úzce souvisí.

Chytrá elektronika sbírá velké množství dat, proto je důležitým aspektem ochrana osobních údajů. Jedná se zejména o:

- povinnost zpracovávat osobní údaje zaměstnanců na základě zákonného důvodu, korektně, transparentně, pro výslovně vyjádřené a legitimní účely, v rozsahu nezbytném pro tento účel a pouze po nezbytnou dobu;
- povinnost zpracovávané osobní údaje zabezpečit, a to vhodnými technickoorganizačními opatřeními. Taková opatření zahrnují např. vytvoření odděleného pracovního prostředí fungujícího přes VPN doplněného o vnitřní předpis a dohodu se zaměstnancem, které stanoví přesná pravidla nakládání se zařízeními;
- informační povinnost vůči zaměstnanci – nejpozději k okamžiku získání osobních údajů musí zaměstnavatel zaměstnance informovat stručným, srozumitelným a snadno přístupným způsobem o své totožnosti a kontaktních údajích, o účelech zpracování, právním základu zpracování a případných oprávněných zájmech, na jejichž základě osobní údaje zpracovává;
- povinnost ohlásit případné porušení zabezpečení Úřadu pro ochranu osobních údajů do 72 hodin, přičemž i ztráta mobilního telefonu je porušení zabezpečení osobních údajů, které je nutné vyhodnotit a případně nahlásit úřadu.

V pracovněprávním vztahu je potřeba vždy pamatovat na příslušná pravidla Zákoníku práce. V tomto případě je pro zaměstnavatele relevantní:

- právo přiměřeně kontrolovat, zda zaměstnanec nepoužívá svěřené zařízení pro osobní potřebu, využívá je k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodaří, střeží je a ochraňuje před ztrátou, zničením či zneužitím;
- právo podrobit zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty či listovních zásilek, avšak za splnění striktních podmínek;
- objektivně závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele (za takovou činnost jsou obecně považovány zvláště nebezpečné provozy např. jaderné elektrárny), přímé informování zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění a provádění kontroly pouze na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele;
- povinnost náhrady nákladů v případě použití zařízení zaměstnance pro výkon práce, přičemž zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nařídít používání zaměstnancova zařízení. Zákoník práce předpokládá určení bližších podmínek náhrady za užívání zařízení zaměstnance v individuální dohodě, vnitřním předpisu či jednostranném písemném určení.

Zaměstnavatel by měl výše uvedené náležitě zvážit a vhodným způsobem jednotlivé situace upravit ve vnitřním předpise. Při tvorbě těchto vnitřních předpisů doporučujeme obrátit se na odborníky a předejít tak případným nesrovnalostem, které mohou vést ke sporům se zaměstnanci či veřejnoprávním sankcím.