



Magazín GDPR

číslo 2/2021

SOFT **bit**
software

*... Máme řešení i
pro Vaši Společnost*



www.softbit.cz

Vážení uživatelé našich informačních systémů,

pro všechny naše uživatele jsme připravili nové číslo našeho nepravidelného magazínu věnovaného tématice ochrany osobních údajů podle GDPR. Načerpali jsme další poznatky, které si myslíme, že budou pro Vás přínosné.

V řadě případů čerpáme přímo z informací uvolněných Úřadem pro ochranu osobních údajů doplněných o naše poznámky.

Věříme, že pro Vás informace, které získáte díky našemu dalšímu magazínu, budou užitečné při lepším zajištění procesů v ochraně osobních údajů ve Vaší organizaci podle GDPR.

Přejeme
Vám příjemné
čtení



Ing. Dana Peremská
pracovník zákaznické podpory

Obsah magazínu

Monitoring zaměstnanců

Sledování vozidel zaměstnanců v pracovní době

ÚOOÚ

Ministerstvo průmyslu a obchodu

WP29

Naše hledisko

Co dělat s osobním spisem bývalého zaměstnance

Jak evidovat testované zaměstnance v souladu s GDPR

Výjimky, kdy je povoleno zpracování údajů o zdravotním stavbu

Vedení evidence testovaných zaměstnanců

Vedení evidence očkovaných zaměstnanců

Povinnosti zaměstnavatele při evidenci testovaných a očkovaných zaměstnanců

Jak dlouho zpracovávat údaje o testovaných a očkovaných zaměstnancích

Nabídka základních služeb GDPR

Nabídka služeb GDPR – pro naše zákazníky

NA ZÁVĚR

Tým společnosti Softbit Software s.r.o



Monitoring zaměstnanců

Použití sledovacích nástrojů při kontrole zaměstnanců není zakázáno, ale je nutné dodržovat podmínky stanovené zákoníkem práce a pravidla vyplývající z obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Zaměstnavatel je oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování tohoto zákazu.

Nástroje monitoringu

Dle zákoníku práce § 316 odst. 2 a 3 se k nástrojům monitoringu zaměstnanců řadí **otevřené nebo skryté sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů, kontrola elektronické pošty nebo kontrola listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.**

Zaměstnavatel musí kromě svých právem chráněných zájmů brát také v úvahu **právo zaměstnanců na zachování jejich lidské důstojnosti a na ochranu soukromí.** Kontrolní nástroje uplatňují hledisko proporcionality a přiměřenosti.

Hledisko proporcionality

Proporcionalita (úměrnost) – míra narušení soukromí, kterou způsobí kontrolní mechanismus, musí být úměrná významu a hodnotě zájmu zaměstnavatele. Nástroje, které umožňují důkladnou kontrolu, mohou být uplatněny pouze tam, kde zaměstnavatel musí chránit zájmy vysokého významu či hodnoty, v těchto případech se často jedná o velmi intenzivní zásah do soukromí zaměstnanců (např. kamerové sledování se záznamem).

Hledisko přiměřenosti

Přiměřenost – pokud k oprávněné kontrole vede několik možných způsobů, musí zaměstnavatel zvolit ten způsob, který představuje nejméně intenzivní zásah do soukromí zaměstnanců. Přiměřenost je potřeba vždy zvažovat individuálně s ohledem na míru zásahu do soukromí a efektivitu uplatněného kontrolního mechanismu.

Pro uplatnění kontrolních nástrojů musí mít zaměstnavatel závažný důvod. Tzn., že např. v případě zavedení kamerového sledování spojeného s pořizováním záznamu musí zaměstnavatel vysvětlit, na základě jakého závažného důvodu chce tuto formu monitoringu uplatnit a proč není možné dosáhnout stejného cíle jinými prostředky. Zaměstnavatel musí být také připraven zdůvodnit i dobu, po kterou jsou pořízené záznamy ukládány.

Sledování el. pošty a listovních zásilek

Na základě čl. 13 Listiny základních práv a svobod **nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů**, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.

Zákoník práce také ukládá povinnost zaměstnavatele **informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění.** Zaměstnanci musí být vždy seznámeni s tím, zda je vůči nim aplikován sledovací mechanismus, jakým způsobem a v jakém rozsahu jsou sledováni.

Tato povinnost lze splnit např. popisem uplatněných sledovacích mechanismů ve směrnici o zpracování a ochraně osobních údajů nebo v jiném, zaměstnancům přístupném vnitropodnikovém dokumentu. Každý

nový zaměstnanec firmy je vždy s tímto dokumentem seznámen v rámci plnění informační povinnosti zaměstnavatele při založení základního pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel nemusí mít uplatnění sledovacího mechanismu odsouhlaseno od zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel provádí monitoring v souladu s § 316 odst. 2 zákoníku práce na základě vážného důvodu, tento důvod slouží i pro doložení existence oprávněného zájmu zaměstnavatele jako správce dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR. Zaměstnanec tudíž nemusí vyslovit souhlas se zpracováním těchto osobních údajů.

Zaměstnavatel nesmí provádět sledování, které ohrozí soukromí zaměstnance ani, když s tímto sledováním zaměstnanec vysloví souhlas. Ochrana soukromí představuje ústavně garantované právo, jehož se nelze vlastním projevem vůle vzdát.

Pokud zaměstnavatel provádí např. kamerové sledování svých zaměstnanců, aniž jsou u nich dány okolnosti úměrné takto intenzivnímu zásahu do soukromí, jedná se o porušení zákona. V takovém případě může dojít i k uložení pokuty ze strany orgánů inspekce práce.

Dle § 24a zákona o inspekci práce představuje narušení soukromí zaměstnanců monitorováním bez splnění stanovených podmínek správní delikt, za jehož spáchání může být uložena **pokuta až do výše jednoho milionu korun.** Zaměstnavatel, který vůči sledovaným zaměstnancům nesplnil informační povinnost, riskuje uložení **pokuty až do výše sto tisíc korun.**

Sledování vozidel zaměstnanců v pracovní době

Sesbírali jsme pro Vás informace ohledně používání GPS lokátorů ve služebních automobilech. Níže uvádíme vyjádření, jak se k této problematice staví Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „ÚOOÚ“), Ministerstvo průmyslu a obchodu a Pracovní skupinu podle č. 29 (dále jen „WP29“).

ÚOOÚ

Monitorování služebních vozidel při pracovních cestách pomocí GPS v rozsahu a způsobem potřebným pro ochranu a správu majetku je **podle ÚOOÚ oprávněným zájmem zaměstnavatele.** Umožní-li zaměstnavatel využívat služební vozidlo zaměstnanci i k soukromým účelům, jde o určitý druh benefitu.

Úprava vzájemných práv a povinností se bude řídit dohodou o použití vozidla. **Zaměstnanec by měl být na použití GPS sledování upozorněn,** a to v rozsahu informace podle čl. 13 GDPR.

GPS lokátor
po pracovní
době

Využije-li zaměstnanec vozidlo i v rámci svých soukromých aktivit, je **nadále oprávněným zájmem zaměstnavatele chránit svůj majetek prostřednictvím GPS lokátoru.** Pokud podmínku zaměstnavatele ohledně GPS zaměstnanec neakceptuje, nedojde k uzavření smlouvy o použití vozidla, a nebude tak oprávněn předmětný benefit čerpat.

Zaměstnavatel je však **oprávněn dále zpracovávat osobní údaje v rámci účelu,** pro který byly shromážděny. Především se jedná o účel ochrany a správy majetku, vedení evidence jízd (kniha jízd), kterou je zaměstnavatel povinen vést k prokázání daňové uznatelnosti výdajů na pohonné hmoty,

oprávněnosti odpisů automobilu či pro prokázání bezpečnostních přestávek zaměstnanců. **Nikoliv však k intenzivní či stálé kontrole zaměstnanců**, která by byla v rozporu s § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

Ministerstvo průmyslu a obchodu

Ministerstvo průmyslu a obchodu se k problematice s používáním GPS lokátorů vyjadřuje ve své příručce z dubna 2018 (Příručka pro přípravu malých a středních firem na GDPR – ke stažení [zde](#)), kde uvádí tyto příklady GPS lokátorů ve služebních automobilech:

Firma se rozhodla umístit do služebních automobilů GPS lokátory, neboť opakovaně docházelo ke zneužívání těchto automobilů pro soukromé účely. Zaměstnanci byli informováni, že se jedná o opatření zahrnující novou formu zpracování jejich osobních údajů, které bylo zavedeno v zájmu zaměstnavatele.

**Špatné
použití GPS
lokátorů**

případ 1. *GPS lokátory byly v provozu nepřetržitě a monitorovaly každé použití služebního automobilu kterýmkoli zaměstnancem firmy. (Ministerstvo průmyslu a obchodu uvádí, že se jednalo o nepřipustný permanentní monitoring subjektů údajů.)*

případ 2. *Záznamy z GPS lokátorů, které byly v provozu nepřetržitě, byly navíc zařazovány jako trvalá součást evidence služebních cest – knihy jízd. Tento požadavek dokonce vnesl na firmu při daňové kontrole místně příslušný správce daně. (Ministerstvo průmyslu a obchodu opět uvádí, že se jednalo o nepřipustný permanentní monitoring subjektů údajů a kromě toho i o zpracování osobních údajů bez právního důvodu. Výpis z GPS lokátorů není nutné archivovat z důvodu plnění zákonné povinnosti, smlouvy a neobstojí ani hledisko oprávněného zájmu. Správce daně zde překročil svou pravomoc a požadoval průkaznost daňové evidence v rozsahu, který byl v rozporu s ochranou osobních údajů zaměstnanců firmy.)*

**Správné
použití GPS
lokátorů**

případ 3. *Provoz GPS lokátorů byl spouštěn pouze nahodile, a to dle klíče, který zaměstnancům nebyl znám. Jeho prostřednictvím byla zajišťována nepermanentní, avšak přesto efektivní kontrola využívání prostředků svěřených zaměstnavatelem zaměstnanci. Po období, za něž byly vyúčtovány služební cesty, a pracovník správy vozového parku vše ověřil, byl proveden výmaz těchto údajů. (Ministerstvo průmyslu a obchodu uvádí tento případ za správný, jednalo se o nepermanentní kontrolu způsobu využívání pracovních prostředků svěřených zaměstnavatelem a současně byl zajištěn výmaz údajů, jejichž zpracování již nebylo nutné pro naplnění daného účelu, tedy oprávněného zájmu zaměstnavatele na kontrole ekonomického využívání služebních automobilů.)*

WP29

Jedná se o Pracovní skupinu podle č. 29 (Working Party), který byla následně s příchodem GDPR nahrazena Evropským sborem pro ochranu osobních údajů (European Data Protection Board). Tyto orgány byly složeny z jednotlivých kontrolních úřadů napříč členy Evropské unie. Svého zástupce zde měl i český ÚOOÚ.

WP29 vydalo stanovisko 2/2017 (ke stažení [zde](#)) ke zpracování osobních údajů na pracovišti, které je s ohledem na aktualizaci platné i po účinnosti GDPR. V tomto stanovisku se WP29 staví ke sledování služebních automobilů takto:

Zaměstnavatel by mohl být povinen instalovat sledovací techniku do vozidel, aby prokázal soulad s dalšími právními povinnostmi, např. pro zajištění bezpečnosti zaměstnanců, kteří je řídí. **Zaměstnavatel může mít rovněž oprávněný zájem na tom, aby mohl kdykoliv zjistit polohu vozidel.** I kdyby zaměstnavatelé měli oprávněný zájem k dosažení těchto účelů, **měli by nejprve posoudit, zda je zpracování pro tyto účely nezbytné a zda zavedení těchto opatření bude v souladu se zásadami proporcionality a subsidiarity.**

**GPS lokátor
po pracovní
době**

Je-li dovoleno soukromé použití služebního vozu, bude nejdůležitějším opatřením, které zaměstnavatel může učinit pro dodržení těchto principů, nabídnutí „odstupní“ možnosti (opt-out): **zaměstnanec by v zásadě měl mít možnost dočasně vypnout sledování polohy** vždy, kdy k tomu zvláštní okolnosti opravňují, třeba při návštěvě lékaře.

Pro sledování služebního automobilu při použití zaměstnancem mimo pracovní dobu je nutné brát v úvahu proporcionalitu, která je přiměřená rizikům. Např. se může jednat o prevenci krádeže automobilu. Poloha automobilu nebude zaznamenávána, dokud automobil neopustí široce definovaný územní okruh (oblast nebo zemi). Kromě toho by poloha měla být zobrazována jen způsobem, kdy zaměstnavatel aktivuje „viditelnost“ polohy přistoupením k systémem již uloženým datům, když automobil opustí předem definovanou oblast.

Naše hledisko

Používání GPS lokátorů ve služebních automobilech není obecně zakázáno, a to i v případě, kdy je automobil použit mimo pracovní dobu. Jedná se však o velmi komplikovanou situaci a je nutné, aby zaměstnavatel zajistil, že práva zaměstnanců nepřijdou k úhonně.

Zaměstnavatel také musí jasně informovat zaměstnance o instalaci sledovacího zařízení ve služebním automobilu, které řídí a o tom, že jejich pohyb během používání auta je zaznamenáván (podle zvolené technologie, může být také zaznamenáváno i jejich řídičské chování).

Co dělat s osobním spisem bývalého zaměstnance

**Osobní spis
zaměstnance**

V průběhu trvání pracovněprávního vztahu zaměstnavatel zpracovává tzv. osobní spis zaměstnance. Osobní spis vede zaměstnavatel v listinné, elektronické nebo kombinované podobě a zakládá do něj dokumenty a soubory obsahující osobní údaje zaměstnance.

Jakmile pomine účel zpracování osobních údajů je správce povinen na základě čl. 17 GDPR provést likvidaci těchto údajů. Po skončení pracovního poměru by tedy zaměstnavatel měl provést likvidaci osobních údajů bývalého zaměstnance. Nejedná se však o kompletní likvidaci celého osobního spisu bývalého zaměstnance. **Některé údaje je zaměstnavatel oprávněn a některé povinen zpracovávat i po skončení pracovního poměru.**

Zaměstnavatel musí u každého údaje nebo listiny posoudit, zda existuje důvod pro další zpracování nebo zda nemá povinnost tento údaj dále zpracovávat a současně není dán žádný jeho oprávněný zájem pro uchování.

Uchování údajů může být důležité pro možnost vzniku právního sporu nebo pro případ kontroly ze strany některého kontrolního orgánu. **Obecná promlčecí lhůta trvá dle občanského zákoníku tři roky.**

Zaměstnavatel je povinen některé údaje archivovat na základě právních předpisů

Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení stanovuje zaměstnavatelům uchovávat např.:

- ✓ *stejnopisy evidenčních listů* vyhotovených v kalendářním roce, kterého se týkají, nebo v bezprostředně následujícím kalendářním roce po dobu tří kalendářních let po roce, kterého se týkají, a stejnopisy ostatních evidenčních listů po dobu tří kalendářních let po roce, v němž byly vyhotoveny
- ✓ *záznamy o skutečnostech vedených v evidenci o občanech pro účely důchodového pojištění*, a to po dobu 10 kalendářních let po roce, kterého se týkají
- ✓ *mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění* (zejména doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu), a to po dobu 30 kalendářních let následujících po roce, kterého se týkají, a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních let následujících po roce, jehož se týkají.

Zákon o nemocenském pojištění ukládá zaměstnavatelům povinnost uchovávat všechny záznamy o skutečnostech, které musí být obsahem jím vedené evidence o zaměstnancích účastných nemocenského pojištění, a to po dobu 10 kalendářních let po roce, kterého se týkají.

Další archivační lhůty předepisuje například **zákon o účetnictví** nebo **zákon o daních z příjmů**.

Zaměstnavatel není povinen vyžadovat souhlas se zpracováním těchto údajů od bývalého zaměstnance, jelikož mu tyto povinnosti předepisuje zákon.

Jak evidovat testované zaměstnance v souladu s GDPR

Dle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN, ve znění pozdějších mimořádných opatření má zaměstnavatel povinnost umožnit osobní přítomnost na pracovišti pouze negativně testovaným zaměstnancům.

Zdravotní stav je citlivý osobní údaj

Údaje o testování na onemocnění Covid-19 i údaje o očkování proti této nemoci lze nepochybně řadit mezi údaje související se zdravotním stavem jedince. **Na základě nařízení GDPR se údaje o zdravotním stavu řadí do zvláštní kategorie osobních údajů, jejichž zpracování je až na výjimky zakázáno.**

Výjimky, kdy je povoleno zpracování údajů o zdravotním stavu

- ✓ zpracování je nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva
- ✓ zpracování je nezbytné z důvodu významného veřejného zájmu

Vedení evidence testovaných zaměstnanců

Antigenní testy
k použití laickou
osobou

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 47828/2020-27/MIN/KAN přímo **nařizuje zaměstnavatelům, kteří pro své zaměstnance zajišťují antigenní testy k použití laickou osobou, vést evidenci provedených testů.** Toto mimořádné opatření je obecně závazné a zaměstnavatelé se jím musí řídit.

Testování
poskytovatelem
zdravotní
péče

Dané mimořádné opatření však neupravuje povinnost vedení evidence v případě, že zaměstnavatel zajišťuje antigenní testování prostřednictvím poskytovatelů zdravotní péče (nejedná se tedy o testy pro laické osoby). **I v tomto případě lze považovat evidenci testovaných zaměstnanců zaměstnavatelem za oprávněné a v souladu s nařízením GDPR, a to z důvodu povinnosti zaměstnavatelů umožnit osobní přítomnost na pracovišti pouze negativně testovaným zaměstnancům.** Pro řádné plnění této povinnosti by měli zaměstnavatelé mít přehled o testování svých zaměstnanců.

Poskytovatel
zdravotní péče vs.
zaměstnavatel

V případě testování zaměstnanců prostřednictvím poskytovatelů zdravotní péče jsou **zaměstnavatel a poskytovatel zdravotní péče v postavení dvou samostatných správců osobních údajů** se všemi povinnostmi z toho plynoucími. Informace o provedeném testování obdrží zaměstnavatel prostřednictvím potvrzení o provedeném testu vystaveném daným poskytovatelem na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem zdravotní péče. Nejedná se však o smlouvu o zpracování osobních údajů mezi správcem a zpracovatelem.

Vedení evidence očkováných zaměstnanců

Povinnost vedení evidence očkováných zaměstnanců není mimořádnými opatřeními přímo stanovena. *Evidenci očkováných zaměstnanců nepřímo ukládá mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN, ve znění pozdějších mimořádných opatření, které mimo jiné uvádí, že zaměstnanci jsou povinni na výzvu zaměstnavatele podstoupit testování, s výjimkou „osob, které mají vystavený certifikát Ministerstva zdravotnictví ČR o provedeném očkování proti onemocnění Covid-19, a od aplikace druhé dávky očkovací látky v případě dvoudávkového schématu podle souhrnu údajů o léčivém přípravku (dále jen „SPC“) uplynulo nejméně 14 dní, nebo od aplikace první dávky očkovací látky v případě jednodávkového schématu podle SPC uplynulo nejméně 14 dní, a očkovaná osoba nejeví žádné příznaky onemocnění Covid-19.* **Na základě tohoto mimořádného opatření lze stanovit zpracovávání údajů o očkování na onemocnění Covid-19 jako plnění povinností v oblasti pracovního práva.**

Povinnosti zaměstnavatele při evidenci testovaných a očkovaných zaměstnanců

Při vedení evidence testovaných a očkovaných zaměstnanců je zaměstnavatel v pozici správce osobních údajů a je **povinen na základě nařízení GDPR**:

- ✓ poskytnout subjektům údajů (zaměstnancům) konkrétní informace o zpracování osobních údajů souvisejících s vedením evidence testovaných a očkovaných zaměstnanců (účel a právní důvod zpracování, rozsah zpracovávaných údajů, doba uchování atd.)
- ✓ vést záznamy o činnostech zpracování podle článku 30 nařízení GDPR
- ✓ zajistit, aby osobní údaje byly zpracovávány s odpovídající ochranou soukromí (přijmout technická a organizační opatření, aby byly osobní údaje řádně zabezpečeny před možnou ztrátou, neoprávněným zpřístupněním nebo nepovolenými úpravami).

Rozsah údajů o testovaných a očkovaných zaměstnancích je striktně omezen pouze na údaje, které jsou pro plnění výše uvedené povinnosti nezbytné:

- ✓ základní identifikační údaje zaměstnance (jméno, příjmení, datum narození, které je možno nahradit identifikátorem zaměstnance přiděleným zaměstnavatelem)
- ✓ údaje o přesném čase provedení testu (u většiny zaměstnavatelů postačí datum provedení testu, ve specifických provozech může být evidován i přesný čas)
- ✓ výsledek testu
- ✓ údaj o provedeném očkování (respektive vystaveném certifikátu Ministerstva zdravotnictví ČR o provedeném očkování)
- ✓ datum aplikace poslední dávky očkovací látky

Očkování proto onemocnění Covid-19 je dobrovolné a zaměstnanci ho nemusejí podstoupit a mohou být méně svolní sdělit takovou informaci zaměstnavateli. *Pokud zaměstnavatel tuto informaci nemá, jelikož zaměstnanec není povinen mu ji sdělit, měl by k zaměstnanci přistupovat jako k neočkovanému a vyžadovat pro jeho osobní přítomnost na pracovišti negativní test.*

Jak dlouho zpracovávat údaje o testovaných a očkovaných zaměstnancích

Zpracování údajů o testovaných a očkovaných zaměstnancích by mělo být **přiměřené a uskutečněné pouze na nezbytně nutnou dobu**.

Dle ÚOOÚ je maximální doba pro uchování osobních údajů v evidenci testování 3 roky od doby jejich pořízení, pokud nebude zjištěno, že pro uvedené účely postačuje doba kratší. V případě evidence očkovaných zaměstnanců se doporučuje stejná doba pro uchování osobních údajů, aby byl zaměstnavatel schopen orgánům ochrany veřejného zdraví prokázat, že na tyto zaměstnance dopadá výjimka z povinnosti testování.

Nabídka základních služeb GDPR

Naší prioritou je dodávat našim zákazníkům kompletní služby. Z tohoto důvodu naše společnost rozšířila v roce 2017 nabídku o poskytování služeb v oblasti správy a ochrany osobních údajů. V současné době naše služby v této oblasti využívá více jak 100 zákazníků z různých oblastí státní správy i podnikatelského světa.

Rádi Vám umíme nabídnout:

- ✓ Zpracování úvodního vnitřního auditu k evidenci, uchování a zabezpečení veškerých informací o fyzických osobách, a to jak v elektronické, tak i v listinné podobě.
- ✓ Na základě tohoto auditu je zpracována vnitropodniková směrnice k nakládání s osobními údaji podle nařízení GDPR, která popisuje jednotlivé části v informačních systémech a evidenci dokumentů ve Vaší společnosti a navrhujeme taková řešení, která povedou k zajištění vyšší bezpečnosti dat o fyzických osobách.
- ✓ Toto by měl být začátek naší spolupráce. Doporučujeme revizi vnitropodnikové směrnice vždy za určité období (ideální rok), kdy se provedou inventarizace změn proti předchozímu období a vyhodnotí se provedené změny.
- ✓ Školení všech pracovníků společnosti, kteří přicházejí do styku s osobními údaji subjektu údajů.
- ✓ S každým klientem k tomuto uzavíráme smlouvu pro služby „Pověřence pro ochranu osobních údajů“, kde Vám garantujeme zajištění komplexního servisu pro služby k GDPR včetně metodické podpory. Tato služba je standardně bez žádného paušálního poplatku.
- ✓ V případě, že by ve Vaší společnosti došlo k incidentu se ztrátou osobních dat a byli jste za tuto chybu vyšetřováni, nabízíme i spolupráci při řešení těchto situací. Nejsme však právníci tak, abychom Vás zastupovali u případného soudu. Věřím, že s naší pomocí se těmto událostem však vyhnete.

Ceník základních služeb GDPR	
GDPR – vnitropodniková směrnice	od 1.900,- Kč
Práce spojené s lokalizací směrnice na podmínky Vaší společnosti	900,- Kč/hod
Školení pracovníků	1.200,- Kč/hod
Cestovní výdaje při osobních návštěvách	9,- Kč/Km + 450,- Kč/hod strávený čas na cestě
Konzultace pověřence pro ochranu osobních dat pana Tomáše Urbana	900,- Kč/hod

Ceny jsou uvedeny bez DPH 21 %.

**Certifikovaný
pověřenec
pro ochranu osobních dat:**

TOMÁŠ URBAN

e-mail: tomas.urban@softbit.cz

tel.: 603 449 244

Nabídka služeb GDPR – pro naše zákazníky

V minulých letech jsme se všemi zákazníky v oblasti GDPR zpracovali základní pravidla pro ochranu a správu osobních údajů fyzických osob včetně školení odpovědných pracovníků v jednotlivých organizacích a společnostech.

Vzhledem k tomu, že téma ochrany osobních údajů fyzických osob se neustále vyvíjí, ani naše společná práce v této oblasti by neměla skončit. Jak víte, letos v dubnu naši zákonodárci konečně schválili Adaptační zákon číslo 110/2019 Sb., který upravuje část problematiky v ochraně osobních údajů podle nařízení GDPR. Připravili jsme proto pro Vás nabídku pro aktualizaci opatření pro ochranu osobních údajů právě ve Vaší společnosti či organizaci.

Nabídka obsahuje tyto služby:

Aktualizace směrnice

Nabízíme aktualizaci směrnice podle Českého adaptačního zákona a aktuálních výkladů nařízení GDPR. Aktualizovanou směrnici Vám předáme v tištěné i elektronické podobě.

Revize

Provedeme revizi všech činností spojených s ochranou a správou osobních dat. Zkontrolujeme opatření, která byla provedena v souvislosti se zavedením ochrany osobních údajů podle GDPR. O výsledku revize pro Vás sestavíme zprávu.

Školení pracovníků

Dále nabízíme individuální školení pro pracovníky organizace či společnosti v ochraně osobních údajů fyzických osob se zaměřením na aktuální stav legislativy a upozorníme na nejčastější chyby.



Ceník služeb GDPR

Aktualizace směrnice GDPR pro rok 2020	od 1.900,- Kč včetně zaslání nové směrnice v tištěné podobě
Revize	900,- Kč/hod
Školení pracovníků	1.200,- Kč/hod
Konzultace pověřence pro ochranu osobních dat pana Tomáše Urbana	900,- Kč/hod

Ceny nezahrnují cestovní výdaje a jsou uvedeny bez DPH 21 %.

NA ZÁVĚR

Pevně věříme, že jste si našli čas na náš magazín GDPR a že námi poskytnuté informace, jsou pro Vás užitečné a praktické.

Za celý kolektiv pracovníků firmy Vám přeji hezký den a hodně sil do následujících měsíců.



Tomáš Urban
ředitel společnosti



Softbit Software, s.r.o.

Nad Dubinkou 1634

516 01 Rychnov nad Kněžnou

Tel.: 494 532 202, 494 534 354, fax: 494 377 63

e-mail: softbit@softbit.cz

www.softbit.cz



Tým společnosti Softbit Software s.r.o

Tomáš URBAN
(tel. 603 449 244)

- ✓ ředitel společnosti
- ✓ programátor účetnictví
- ✓ metodický konzultant informačních systémů



Simona URBANOVÁ
(tel. 736 753 733)

- ✓ ekonomka
- ✓ metodická konzultantka informačních systémů



Ing. Jeronym HOLÝ
(tel. 736 159 010)

- ✓ programátor majetek, výroba, jídelna
- ✓ metodický konzultant informačních systémů



Ing. Radim HOLÝ
(tel. 604 632 774)

- ✓ programátor sklady, prodej, odbyt
- ✓ metodický konzultant informačních systémů



Ing. Dana PEREMSKÁ
(tel. 736 753 735)

- ✓ administrativní pracovnice
- ✓ péče o zákazníky



David SMEJKAL
(tel. 603 365 779)

- ✓ hardware
- ✓ konzultant Vema HR, mzdy
- ✓ metodický konzultant informačních systémů



Bc. Tomáš HOLÝ
(tel. 602 627 247)

- ✓ programátor
- ✓ konzultant



Bc. Radek BERÁNEK
(tel. 736 753 734)

- ✓ všeobecný programátor
- ✓ konzultant Vema HR
- ✓ metodický konzultant informačních systémů



David URBAN

- ✓ všeobecný programátor

