

Legislativa I. pol. 2018

- Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – str. 2
- Zvýšení daňového zvýhodnění na první vyživované dítě – str. 2
- Elektronická evidence tržeb – str. 2
- Zvýšení limitu slevy na dani za umístění dítěte v předškolním zařízení – str. 2
- Snížení stropů výdajových paušálů – str. 3
- Zdanění příjmů ze závislé činnosti malého rozsahu (do 2 500 Kč) srážkovou daní – str. 3
- Prohlášení zaměstnance k uplatnění nezdanitelné části základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění – str. 3
- Žádost o vrácení vratitelného přeplatku na dani – str. 3
- Nový zákon o platebním styku – str. 3
- Přísnější pravidla na kapitálovém trhu – str. 4
- Příspěvek za provoz vozidla bez povinného pojištění – str. 4
- Změna v úpravě družstevního finančnictví – str. 4
- Vypořádání spoluvlastnictví k nemovitým věcem - str. 4
- Rozšíření osvobození příjmů z úplatného převodu podílu v obchodní korporaci od daně z příjmů – str. 5
- Rozšíření osvobození příjmů z prodeje cenných papírů od daně z příjmů – str. 5
- Osvobození dividend u rodinných fondů a svěřenských fondů – str. 5
- Odpisování technického zhodnocení – str. 5
- Zvýšení sazeb spotřební daně z tabákových výrobků – str. 5
- Zvýšení sazeb daně ze zemního plynu určeného k pohonu motorů – str. 5
- Další novinky v daňové oblasti účinné již pro zdaňovací období 2017 – str. 6
- Automatů v restauracích a hospodách bude výrazně ubývat – str. 6
- Nové limity pro všechny typy automatů – str. 6
- Přísnější podmínky pro herny a kasina – str. 7
- GDPR v praxi – str. 7
- Od února na otcovskou dovolenou – str. 8
- Vyhláška č. 463/2017 Sb. – str. 9
- Důsledky neuspokojivých pracovních výsledků – str. 10
- Transparentnější pracovní podmínky – str. 11
- V prosinci a lednu se stali tatínky. Mají od února nárok na... - str. 11
- Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením – str. 13
- GDPR: Komise vydává pokyny k novým pravidlům na ochranu osobních údajů – str. 14
- Desatero omylů o GDPR – str. 16
- Nad připravovanou novelou zákoníku práce – str. 21
- Tajné odbory – str. 21
- Souhlas se zpracováním osobních údajů dle GDPR – str. 22
- Poslanci už mají na stole zákony k nařízení GDPR – str. 23
- ANO asi kývne na 60pct nemocenskou, změnu chce ale nejdříve za rok – str. 23
- Náhrada mzdy za první dny nemoci by se mohla obnovit – str. 24

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Dne 6. října 2017 byl ve Sbírce zákonů v částce 111 pod číslem 327/2017 Sb. vyhlášen zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.
- Deklarovaným hlavním cílem této novely zákonů je transparentně upravit oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci trhu práce včetně poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří osoby se zdravotním postižením zaměstnávají.
- Novela nahrazuje současný administrativně náročný a neflexibilní systém vymezování jednotlivých chráněných pracovních míst uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Toto bude nově realizováno na základě dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Předmětem výše uvedené dohody bude mimo jiné závazek zaměstnavatele předkládat Úřadu práce pravidelnou roční zprávu o své činnosti ve struktuře předepsané zákonem o zaměstnanosti.
- Zaměstnavatelům, se kterými Úřad práce uzavře dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, bude i nadále poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale nově již jako příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Stejně tak bude moci zaměstnavatelům Úřad práce i nadále poskytovat příspěvek na úhradu provozních nákladů, který ale již nebude vázán na chráněné pracovní místo, ale nově bude vázán na náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Z důvodu oddělení a pojmového odlišení volného a chráněného trhu práce dochází dále k novému označení příspěvku, který bude zaměstnavatelům poskytován na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, a to jako příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.
- V současnosti platí, že zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % zaměstnanců na chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo OSVČ, které jsou osobami se zdravotním postižením a nezaměstnávají žádné zaměstnance, mohou zaměstnavatelům pro účely splnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele poskytnout v kalendářním roce své výroby a služby nebo splnit zadané zakázky do výše 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Novelou dojde ke snížení dosavadního 36násobku poskytovaného plnění na 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.
- Novela a výše uvedené změny vejdou v účinnost k 1. lednu 2018.

Zvýšení daňového zvýhodnění na první vyživované dítě

Daňové zvýhodnění na první dítě se zvyšuje o 150 Kč měsíčně (tj. o 1 800 Kč ročně) oproti roku 2017, tedy ze současných 13 404 Kč ročně na 15 204 Kč ročně.

Elektronická evidence tržeb

V roce 2018 dojde k náběhu posledních dvou fází elektronické evidence tržeb.

Od 1. března 2018 se povinnost evidovat tržby rozšíří na podnikatele podnikatelé provozující všechny ostatní činnosti, které nejsou vyjmenované v 1., 2. nebo 4. fázi, tedy např. svobodná povolání, doprava či zemědělství.

Od 1. června 2018 se jako poslední do evidence zapojí podnikatelé v oblasti vybraných řemesel a výrobních činností.

Zvýšení limitu slevy na dani za umístění dítěte v předškolním zařízení

V důsledku zvýšení minimální mzdy se zvyšuje částka slevy na dani za každé vyživované dítě, kterou lze uplatnit v souvislosti s jeho umístěním do předškolního zařízení ve výši

výdajů prokazatelně vynaložených za takové umístění. Oproti roku 2017 se navyšuje o 1 200 Kč ročně, tedy ze současných 11 000 Kč na 12 200 Kč.

Zvýšení limitu pro osvobození pravidelně vypláceného důchodu nebo penze

V důsledku zvýšení minimální mzdy se zvyšuje také limit pro osvobození úhrnu pravidelně vypláceného důchodu nebo penze (např. starobní důchody) od daně z příjmů fyzických osob o 43 200 Kč ročně oproti roku 2017, tedy ze současných 396 000 Kč na 439 200 Kč.

Snížení stropů výdajových paušálů

Dochází ke snížení stropu výdajů uplatňovaných procentem z příjmů (tzv. „paušální výdaje“) ve všech pásmech na polovinu:

- u příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a u příjmů z řemeslných živností z 1 600 000 Kč na 800 000 Kč,
- u příjmů z ostatních živností mimo řemeslných živností z 1 200 000 Kč na 600 000 Kč,
- u příjmů z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku z 600 000 Kč na 300 000 Kč,
- u jiných příjmů ze samostatné činnosti z 800 000 Kč na 400 000 Kč.

Na rozdíl od roku 2017 se snížené stropy uplatní bez výjimky u všech poplatníků uplatňujících paušální výdaje.

Zdanění příjmů ze závislé činnosti malého rozsahu (do 2 500 Kč) srážkovou daní

Poplatník není povinen podat daňové přiznání v situaci, kdy obdrží vedle příjmů od svého zaměstnavatele současně jiný typ příjmů ze závislé činnosti, který představuje zanedbatelný příjem (např. odměna člena volební komise).

Prohlášení zaměstnance k uplatnění nezdánitelné části základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění

Nově se umožňuje toto prohlášení učinit (stvrdit) i jinak než vlastnoručním podpisem - např. elektronickým podpisem nebo jinou formou autentického potvrzení správnosti údajů. Možnost stvrzení vlastnoručním podpisem zůstává zachována i nadále.

Žádost o vrácení vratitelného přeplatku na dani

Pokud poplatník podá daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob společně se žádostí o vrácení vratitelného přeplatku např. v lednu roku následujícího po skončení zdaňovacího období (tedy ve lhůtě delší než 60 dnů před vznikem vratitelného přeplatku, který vznikne dnem splatnosti daně, tj. 1. dubna), bude správce daně nově s takovou žádostí pracovat a poplatník tak nebude muset tuto žádost podat znovu. Tento postup se uplatní i v případě, kdy do lhůty pro podání daňového přiznání poplatník podá opravné přiznání.

Nový zákon o platebním styku

Dne 13. ledna 2018 nabývá účinnosti nový zákon o platebním styku, který přináší několik novinek týkajících se práv klientů bank:

- Spotřebitelé nově nebudou muset platit poplatek za platbu kartou, který dosud účtují někteří obchodníci (nejčastěji prodejci letenek nebo čerpací stanice).

- Při odcizení, ztrátě nebo jiném zneužití platební karty ponese klient ztrátu maximálně do výše 50 EUR, tedy asi 1300 Kč (dosud je tato hranice trojnásobná).
- Při rezervaci ubytování, půjčení auta nebo využití samoobslužné čerpací stanice bude muset obchodník klientovi oznámit přesnou částku, kterou chce na platební kartě zablokovat, a klient bude muset tuto částku potvrdit svým souhlasem. Blokace peněz bude muset být zrušena, jakmile bude bance známa přesná výše klientovy útraty.
- Klienti nově získají možnost spravovat své účty u různých bank prostřednictvím jediné aplikace. Zvýší se také možnosti placení prostřednictvím internetu a mobilních aplikací.

Přísnější pravidla na kapitálovém trhu

Novela zákona o podnikání na kapitálovém trhu, účinná od 3. ledna 2018, zpřísňuje požadavky kladené na osoby podnikající v oblasti investičních služeb:

- Investiční poradci budou muset složit odbornou zkoušku, což by mělo přispět ke zvýšení kvality investičního poradenství poskytovaného klientům. Stávající investiční poradci budou mít na složení odborné zkoušky lhůtu dvou let.
- Investiční zprostředkovatelé nebudou moci nově nabízet dluhopisy bez prospektu a akcie, i nadále však budou moci nabízet investiční fondy.

Příspěvek za provoz vozidla bez povinného pojištění

Od 1. ledna 2018 dochází k obnovení povinnosti vlastníků a provozovatelů vozidel, která jsou bez povinného pojištění odpovědnosti, platit příspěvek do garančního fondu České kanceláře pojistitelů. Vyhláška Ministerstva financí vymezuje druhy vozidel, pro která stanoví denní sazbu tohoto příspěvku, a současně i výši nákladů České kanceláře pojistitelů spojených s vymáháním příspěvku.

Změna v úpravě družstevního finančnictví

Přechodnými ustanoveními v novele zákona o spořitelních a úvěrních družstvech dochází s účinností od 1. ledna 2018 ke změně práv a povinností členů družstevních záložen:

- Výše základního členského vkladu v družstevní záložně musí činit alespoň 1000 Kč.
- Bude platit tzv. pravidlo desetinásobku na všechna depozita u družstevních záložen, tedy nově včetně těch, která byla vložena před 1. červencem 2015. Pravidlo desetinásobku obecně říká, že depozita (tedy peníze na běžných, spořicíh nebo termínovaných účtech u družstevní záložny) člena družstevní záložny přesahující desetinásobek souhrnu jeho členských vkladů nejsou úročena. Toto pravidlo se použije, pokud je souhrn členských vkladů tohoto člena nižší než 20 tis. Kč. Pokud má ale daný člen družstevní záložny své členské vklady (nikoli depozita) ve výši 20 tis. Kč či více, pravidlo desetinásobku se na jeho depozita nepoužije. Jestliže došlo k prodloužení splatnosti nebo zvýšení souhrnu těchto depozit, potom se pravidlo desetinásobku uplatní na všechna depozita.

Vypořádání spoluvlastnictví k nemovitým věcem

Osvobození příjmů z prodeje nemovité věci je rozšířeno o vypořádání spoluvlastnictví k nemovité věci jinak než rozdělením této věci podle velikosti spoluvlastnických podílů.

Rozšíření osvobození příjmů z úplatného převodu podílu v obchodní korporaci od daně z příjmů

Zkracuje se časový test v případě příjmu z úplatného převodu podílu v obchodní korporaci, který byl nabyt děděním od zůstavitele, který byl příbuzným v řadě přímé nebo manželem. Časový test je zkrácen o dobu, po kterou byl tento podíl prokazatelně ve vlastnictví tohoto zůstavitele. Jedná se o obdobnou úpravu té, která se uplatňuje v případě osvobození příjmu z prodeje nemovitých věcí.

Rozšíření osvobození příjmů z prodeje cenných papírů od daně z příjmů

Zároveň s tím se zkracuje i časový test v případě příjmu z úplatného převodu cenných papírů nebo příjmu z podílu připadajícího na podílový list při zrušení podílového fondu, v případě, kdy tento majetek poplatník nabyt děděním od zůstavitele, který byl příbuzným v řadě přímé nebo manželem. Časový test je zkrácen o dobu, po kterou byl tento cenný papír nebo podíl připadající na podílový list při zrušení podílového fondu prokazatelně ve vlastnictví tohoto zůstavitele. Jedná se o obdobnou úpravu té, která se uplatňuje v případě osvobození příjmu z prodeje nemovitých věcí.

Osvobození dividend u rodinných fondů a svěřenských fondů

Rozšiřuje se okruh osob, které mohou uplatňovat osvobození přijatých dividend, pokud vlastní více než 10% podíl na obchodní korporaci déle než 12 měsíců, a to mj. o rodinnou fundaci a svěřenský fond.

Odpisování technického zhodnocení

Rozšíření možnosti odpisovat technické zhodnocení i na ostatní případy, kdy dochází k přenechání věci k užití jinému (např. smlouvou o podnájmu). V roce 2017 bylo toto možné jen u nájmu a finančního leasingu. Protože vedle toho existují i jiné smluvní typy, je tak dosaženo souladu s ekonomickou realitou.

Zvýšení sazeb spotřební daně z tabákových výrobků

S účinností od 1. ledna 2018 se mírně navýší spotřební daň z tabákových výrobků. Tato změna byla schválena již v roce 2015 v rámci tříletého harmonogramu postupného navyšování sazeb spotřební daně z tabákových výrobků v České republice.

Tabáková nálepka odpovídající nové sazbě spotřební daně ponese písmeno „V“. Cigarety označené starou tabákovou nálepkou s písmenem „T“ budou moci být prodávány do 31. března 2018, ostatní tabákové výrobky bez omezení. Oproti roku 2017 činí růst sazby spotřební daně u levnějšího segmentu cigaret, který je zdaňován pouze minimální sazbou daně, 1,2 Kč na krabičku o dvaceti kusech cigaret (2,3 %). U doutníků a cigarillos činí 0,04 Kč na kus (2,4 %) a v případě spotřební daně z tabáku ke kouření je tento nárůst 51 Kč na kg (2,3%).

Zvýšení sazeb daně ze zemního plynu určeného k pohonu motorů

S účinností od 1. ledna 2018 dojde k navýšení sazby daně ze zemního plynu určeného k pohonu motorů ze stávajících 68,40 Kč/MWh spalného tepla na 136,80 Kč/MWh spalného tepla. Tato změna je v zákonu nastavena již od roku 2008, kdy bude docházet k postupnému navyšování této sazby daně až do roku 2020.

Další novinky v daňové oblasti účinné již pro zdaňovací období 2017

a) Zvýšení nezdanitelné části základu daně za dárcovství

Zpětně za rok 2017 si bude možné snížit základ daně o vyšší nezdanitelnou část základu daně za odběr krve nebo jejích složek, a to 3 000 Kč namísto dosavadních 2 000 Kč, a nově také o nezdanitelnou část základu daně za odběr krvetvorných buněk ve výši 20 000 Kč.

b) Zrušení omezení uplatnění vybraných slev na dani u poplatníků uplatňujících paušální výdaje

Ruší se omezení uplatnění slevy na dani na druhého z manželů a daňového zvýhodnění na vyživované děti u poplatníků, kteří v rámci vyčíslení dílčího základu daně z příjmů ze samostatné činnosti a z příjmů z nájmu uplatnili výdaje procentem z příjmů, přičemž součet dílčích základů daně, u kterých byly výdaje tímto způsobem uplatněny, je vyšší než 50 % celkového základu daně. Uvedené slevy si poplatník může uplatnit již za zdaňovací období 2017, pokud zároveň již pro rok 2017 akceptuje snížení stropu výdajů uplatňovaných procentem z příjmů.

Automatů v restauracích a hospodách bude výrazně ubývat

1. ledna 2017 nabyl účinnosti nový zákon o hazardních hrách. V průběhu roku 2017 nebyly povolovány automaty do restaurací a hospod a většině těchto přístrojů – okolo 84 % – vyprší v průběhu ledna a února 2018 platnost povolení. Sníží se tak dostupnost nabídky hazardních her v kamenných provozovnách a naplní se jeden z hlavních cílů nové regulace, neboť dostupnost hazardních her je jedním z nejrizikovějších faktorů, který může vést ke vzniku závislosti na hraní.

Nové limity pro všechny typy automatů

Od 1. ledna 2018 začnou platit pro všechny automaty limity a sebeomezující opatření podle zákona o hazardních hrách. Naplno tak začnou fungovat nástroje pro bezpečné hraní, které mají za cíl ochránit hráče a zamezit vzniku sociálně patologických jevů spojených s problémovým hráčstvím.

Všem osobám, které budou mít zájem o účast na hazardní hře provozované prostřednictvím technického zařízení, budou provozovatelé povinni zřídit hráčské konto. Účast na hazardní hře bez registrace nebude možná. Při zřizování hráčského konta musí provozovatel zjistit a ověřit totožnost a věk registrujících osob a umožnit nastavení sebeomezující opatření.

Účast na hazardní hře bude omezena:

- zákonnými limity – výše maximální sázky, výše maximální výhry, výše maximální hodinové prohry, doba maximální nepřetržité účasti na hazardní hře (jedná se o technickou hru);
- sebeomezujícími opatřeními – dobrovolné nastavení libovolné maximální výše sázek za 1 den nebo za kalendářní měsíc, nastavení maximální výše čisté prohry za 1 den nebo za kalendářní měsíc, počet přihlášení do uživatelského konta za 1 měsíc, apod.).

Na technických zařízeních zároveň musí být zobrazeny povinné informace, například délka účasti na hazardní hře, celkový přehled čistých proher, maximální sázky a výhry apod.

Přísnější podmínky pro herny a kasina

Herny a kasina, kterým bylo uděleno povolení již podle nového zákona o hazardních hrách, budou mít nově povinnost:

- identifikovat každého návštěvníka na vstupu do herny nebo kasina;
- plnit podmínky ohledně vnějšího vzhledu provozovny, např. herny nebo kasina nebudou moci mít zvnějšku umístěnou jakoukoliv reklamu lákající na účast na hazardních hrách, jejich výlohy, okna a vstupy budou zabezpečeny proti nahlížení dovnitř;
- monitorovat interiér provozovny, tato povinnost se nově rozšiřuje i na herny a obecně jsou kladeny přísnější podmínky pro monitorování prostoru; dodržovat limity na počet technických zařízení v hernách a kasinech, kdy v kasinech jejich počet bude provázán se zákonným limitem na počet hracích stolů živé hry.

Nabídky stáží a práce pro studenty a absolventy vysokých škol

Odbory sekce Mezinárodní vztahy přibližují svoji činnost veřejnosti zejména prostřednictvím nabídky stáží pro studenty a nabídky práce pro absolventy VŠ. Ti mohou aktivně participovat na činnosti Ministerstva financí a získat cenné zkušenosti z oblasti fungování veřejné správy pro svůj další profesní rozvoj.

GDPR v praxi

Obecné nařízení Evropského parlamentu a Rady o ochraně osobních údajů č. 2016/679, známé pod „GDPR“, dělá vrásky na čele řadě firem. Jak postupovat při jeho aplikaci?

Implementaci GDPR by podnik neměl podceňovat. Doba potřebná pro přípravu GDPR se může pohybovat v rozmezí od 2 do 24 měsíců, u malých a středních podniků je tato doba kratší – od 2 do 12 měsíců. Implementaci můžeme rozdělit do třech základních fází:

1. mapování a rozdílová (GAP) analýza;
2. dopadová analýza;
3. implementace GDPR.

1. Mapování a rozdílová (GAP) analýza

Nejprve podnik musí posoudit, jaké informace zpracovává a jak splňuje v současnosti požadavky dle GDPR. Následně se bude posuzovat, jak podnik splňuje právní a technické požadavky GDPR. Nesoulad se předpokládá tam, kde GDPR zavádí nové povinnosti (např. při povinnosti jmenování pověřence).

2. Dopadová analýza

Poté se musí analyzovat dopady, které změny vyvolané nutností zajištění souladu přinesou. U každého nedostatku je třeba posoudit, co je potřeba provést, aby byl tento nedostatek odstraněn. V rámci dopadové analýzy by měly malé a střední podniky zhodnotit, zda a v jakém rozsahu se jich bude týkat jediná relevantní výjimka (právě pro malé a střední podniky) z povinnosti vést záznamy o činnosti zpracování podle čl. 30 GDPR. Podniky nemusí vést záznamy o činnosti zpracování, pokud zaměstnávají méně než 250 osob, pokud zpracování osobních údajů není jejich hlavní činností a právům subjektů údajů u nich nehrozí žádné riziko, tyto organizace nezpracovávají citlivé údaje nebo se osobní údaje netýkají rozsudků v trestních věcech. Je třeba také celkově posoudit rizika konkrétního zpracování. Je to důležité pro zvolení takových opatření k zajištění souladu, která jsou vzhledem k úrovni rizika potřeba, a k ověření, jestli je nutné provádět posouzení vlivu na ochranu osobních údajů dle čl. 35 GDPR. Musí se také zjistit riziko zpracování např. při

posouzení oprávněného zájmu dle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR, posouzení slučitelnosti účelů dle čl. 6 odst. 4 GDPR, splnění požadavků dle čl. 25 GDPR atd. Dále je nezbytné posoudit bezpečnostní rizika podle čl. 32 GDPR a je namístě navrhnout vhodná technická a organizační opatření k zajištění integrity a bezpečnosti zpracování.

Dále se pak nelze vyhnout nutnosti posoudit, jestli má podnik povinnost jmenovat pověřence pro ochranu osobních údajů. U malých a středních podniků k tomu nebude často docházet. Pokud podnik dojde k závěru, že musí pověřence jmenovat, měl by tak učinit ještě před zahájením samotné implementace navržených kroků z dopadové analýzy. Pověřenec tak bude moci dát podniku kvalifikované stanovisko k tomu, jestli jsou navrhovaná opatření dostatečná, či nikoliv.

3. Implementace GDPR

Po dokončení analýzy dopadů podnik začne postupně provádět všechna opatření, která byla v jejím rámci navržena.

1. Mělo by dojít k úpravě externí dokumentace. Měly by se upravit souhlasy se zpracováním, obchodní podmínky, podmínky ochrany osobních údajů, zpracovatelské smlouvy apod.
2. Je třeba upravit interní dokumentace jako např. vnitřní předpisy a jinou dokumentaci určenou zaměstnancům, vytvořit koncepci ochrany osobních údajů, podle potřeby provést a zdokumentovat různá posouzení.
3. Dále je vhodné upravit procesy zpracování osobních údajů, a to jak uvnitř společnosti, tak navenek.
4. Nelze se vyhnout ani úpravě informačních systémů. Aby byl správce schopen plnit povinnosti podle GDPR, pak musí mít pořádek v datech.
5. Musí být vytvořen plán pro případ porušení zabezpečení osobních údajů. Musí se vytvořit procesy interního reportování, vyšetřování a mírnění důsledků porušení zabezpečení.
6. Správce se musí připravit na výkon práv subjektů údajů. Musí se zavést nutná organizační a technická opatření k tomu, aby byl subjektům údajů umožněn a usnadňován výkon jejich práv.
7. Správce se také neobejde bez vytvoření komplexního accountability mechanismu. Procesy správce by měly automaticky generovat potřebnou dokumentaci, která se uchovává. Správce je totiž povinen vždy být schopen prokázat soulad s GDPR. Proto je důležité, aby byla veškerá zpracování podrobně a přehledně dokumentována.
8. Správce musí implementovat zásady záměrné a standardní ochrany osobních údajů. Musí se zavést technická a organizační opatření k zajištění naplňování základních zásad zpracování.

Od února na otcovskou dovolenou

Od 1. února 2018 začne platit novela zákona o nemocenském pojištění, která zavádí novou dávku tzv. otcovskou.

Tatínkové budou mít od února možnost využít po narození potomka **týdenní otcovskou dovolenou**. Podat žádost o dávku a nastoupit na otcovskou bude možné sice až od 1. února, nárok na dávku však od tohoto dne vznikne i **v těch případech, kdy se dítě narodilo v období 6 týdnů před tímto datem, tj. 21. prosince 2017 nebo později**.

Otcovská dovolená bude fungovat jako nová dávka, z nemocenského pojištění bude otec dítěte po jeden týden dostávat **70 procent vyměřovacího základu svého výdělku**. Podpora bude stejná jako výše peněžité pomoci v mateřství. Nástup na otcovskou dovolenou bude možný **v období šesti týdnů ode dne narození dítěte** a týdenní otcovskou nebude možné přerušit. V České republice se ročně narodí okolo 100 tisíc dětí.

Nárok na otcovskou má otec pečující o dítě, nebo ten člověk (muž nebo žena), který převzal dítě do vlastní péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud však dítě ke dni převzetí nedosáhlo 7 let věku. Za otce dítěte je považován ten, kdo je v matrice (knize narození) zapsán jako otec.

Otcovská náleží jen jednou a to i v případech, kdy člověk pečuje o více narozených dětí současně nebo o více dětí převzatých současně do péče. Otci vznikne nárok na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte i v případě, kdy jsou matka, dítě nebo oba dva ze zdravotních důvodů umístěni ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče.

Nárok na otcovskou nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde až po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplyne ochranná lhůta.

Podpůrčí doba (tj. doba výplaty dávky) je u otcovské maximálně 1 týden bez možnosti přerušení a začíná dnem nástupu na otcovskou. Nástup na otcovskou začíná dnem, který si člověk určí v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do vlastní péče.

Pokud je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky, podpůrčí doba u otcovské končí dnem umístění dítěte do zařízení.

Vyhláška č. 463/2017 Sb.

Vyhláška č. 463/2017 Sb. stanoví sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné pro rok 2018.

Vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 463/2017 Sb. byly změněny sazby základních náhrad za používání silničních motorových vozidel a stanoveny průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad zaměstnancům.

Minimální výše **sazby základní náhrady** uvedená v § 157 odst. 4 zákoníku práce byla pro rok 2017 stanovena:

- u osobních silničních motorových vozidel na **4,00 Kč/km**,
- u jednostopých vozidel a tříkolek na **1,10 Kč/km**,

tzn. že u nákladních automobilů a autobusů činí podle § 157 odst. 5 zákoníku práce **8,00 Kč/km**.

Pro fyzické osoby-podnikatele se u nákladních automobilů a autobusů stanoví výše sazby základní náhrady podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. k) bod 3 ZDP, a to ve výši platné pro osobní automobily.

Průměrná cena pohonných hmot pro účely stanovení náhrady výdajů za spotřebované PHM **podle** § 158 odst. 3 zákoníku práce činí od 1. 1. 2018 za litr:

- benzínu automobilového 95 oktanů 30,50 Kč,
- benzínu automobilového 98 oktanů 32,80 Kč,
- nafty motorové 29,80 Kč.

Tuzemské stravné

S účinností od 1. 1. 2018 poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty **tuzemské stravné podle** § 163 odst. 1 zákoníku práce, tj. zaměstnanci zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce, nejméně ve výši:

1. **78 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
2. **119 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
3. **186 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin,
4. a podle § 176 odst. 1 zákoníku práce, tj. zaměstnanci zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce, ve výši:
 1. **78 Kč až 93 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 2. **119 Kč až 143 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
 3. **186 Kč až 223 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Důsledky neuspokojivých pracovních výsledků

2.1.2018, Zdroj: Verlag Dashöfer

Zákoník práce výslovnou zmínkou předpokládá, že jedním z požadavků, který je zaměstnavatel po zaměstnanci vždy oprávněn vyžadovat, je požadavek, aby dosahoval uspokojivých pracovních výsledků. Ne vždy tomu tak je.

V této souvislosti by měl zaměstnavatel myslet především na následující principy:

· Aby mohly být zaměstnanci vytknuty neuspokojivé pracovní výsledky, musí být najisto stanoveno, že k pracovnímu výkonu, který byl objektivně nižší, než by odpovídalo stanoveným požadavkům, došlo z jeho strany „**bez zavinění zaměstnavatele**“, tedy že k neuspokojivým pracovním výsledkům nedošlo kupříkladu proto, že zaměstnavatel (jeho vedoucí zaměstnanci) nevytvořil zaměstnanci přiměřené pracovní podmínky. Jestliže by zaměstnanec nemohl ovlivnit splnění konkrétního požadavku zaměstnavatele, nemůže být řeč o jeho neuspokojivých pracovních výsledcích.

· Zákoník práce pojem „neuspokojivé pracovní výsledky“ nijak blíže nedefinuje. Ty mohou spočívat v **neplnění výkonových norem nebo jiných kvantitativních ukazatelů** (např. plánu prodeje, získání počtu zákazníků uzavřením předepsaného počtu smluv, normy spotřeby práce apod.), ale také v tom, že si zaměstnanec neosvojí třeba základní principy řízení, za které odpovídá, a to má dopad na jeho pracovní výsledky. Neuspokojivé pracovní výsledky mohou být přitom důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních **povinností** apod. Aby bylo možné použít výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. f) ZP, musejí neuspokojivé pracovní výsledky objektivně existovat. Nemělo by jít o nedostatky ojedinělé, nýbrž absence kvality požadovaných pracovních výsledků je u zaměstnance dána po delší dobu, případně se opakuje.

· S výpovědí z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance je spojen jeden důležitý hmotněprávní předpoklad, bez jehož naplnění nemůže být tato výpověď platná. **Zaměstnavatel musí zaměstnance, který dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, písemně vyzvat k jejich odstranění.** Musí tak přitom učinit v době **posledních 12 měsíců před dáním výpovědi** (mezi okamžikem, kdy byla zaměstnanci doručena písemná výzva, a okamžikem doručení výpovědi nesmí proběhnout doba delší 12 měsíců).

· Ze zákona vyplývá, že nezbytnou součástí této písemné výzvy je **vymezení přiměřené doby**, v níž má k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ze strany zaměstnance dojít. Teprve v případě, že zaměstnanec poskytnuté doby nevyužije a neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru. Lze jen doporučit, aby písemná výzva obsahovala alespoň stručný popis toho, v čem zaměstnavatel spatřuje

neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance, případně též **způsob**, jakým by mělo dojít k jejich odstranění, pokud to není zcela zřejmé ze samotného charakteru práce. Není od věci zaměstnance upozornit rovněž na to, že v případě přetrvávání jeho neuspokojivých pracovních výsledků i po uplynutí zmíněné doby přichází v úvahu rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Pokud jde o přiměřenou délku uvedené doby, záleží vždy na okolnostech případu, na druhu práce, který zaměstnanec vykonává, na tom, za jaké období je zaměstnavatel schopen pracovní výsledky (resp. jejich zlepšení) objektivně zhodnotit. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel zhodnotil dobu, kterou poskytl zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jako přespříliš dlouhou a rozhodl se ji zkrátit. Musí tak ale učinit **v souvislosti s novou písemnou výzvou a nová doba vymezená zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí pořád splňovat požadavek přiměřenosti**. Zákon **neukládá zaměstnavateli povinnost**, aby v případě, že zaměstnanec z toho či onoho důvodu nemůže využít část poskytnuté doby k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (např. v důsledku překážky v práci), tuto dobu prodloužil. Takový postup lze ale zaměstnavateli doporučit tam, kde by v důsledku uvedené skutečnosti ztratila doba k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků svou přiměřenost

Transparentnější pracovní podmínky

Evropská komise přijala návrh nové směrnice, která má posílit transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek v Evropské unii.

Reaguje tak na rostoucí počet nestandardních pracovních míst a smluv. Novou směrnicí mají být kryti i pracující v domácnosti nebo pracující s částečným úvazkem či krátkodobou pracovní smlouvou, píše komise ve své zprávě.

"Návrhem směřujeme k posílení transparentnosti a předvídatelnosti pracovních podmínek. Svět práce se rychle proměňuje, neboť roste počet nestandardních pracovních míst a smluv," uvedla komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová. "Posílená transparentnost a předvídatelnost bude přínosem pro pracovníky i podniky," dodala.

Návrh doplňuje a aktualizuje stávající povinnost informovat každého pracovníka o jeho pracovních podmínkách. Navíc **zavádí nové minimální standardy**, které mají všem pracovníkům, včetně těch s atypickými smlouvami, zajistit předvídatelnější a jasněji stanovené pracovní podmínky. Země EU a Evropský parlament nyní musí o směrnicí diskutovat, případně ji pozměnit, aby mohla být schválena a vstoupila v platnost.

V prosinci a lednu se stali tatínky. Mají od února nárok na...

- [Jak o otcovskou požádat](#)
- [Po jak dlouhou dobu je otcovská vyplácena a v jaké výši](#)
- [Tabulka: Příklady výše otcovské](#)

Letos od 1. února si novopečení tátové budou moci poprvé požádat o novou dávku nemocenského pojištění – otcovskou. Tato sedmidenní dávka jim umožní zůstat doma spolu s maminkou a jejich miminkem.

Ovšem pozor, pokud je dnem narození dítěte 21. nebo 22. prosinec 2017, platí, že dávku musí začít čerpat hned ve čtvrtek 1. února. Při pozdějším nástupu by nárok na dávku nevznikl, nebyla by splněna podmínka nástupu na dávku v období šesti týdnů ode dne

narození dítěte. Stejně je to i v případě nároku na otcovskou, pokud bylo dítě převzato do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Jaká pravidla pro čerpání otcovské platí v situaci, kdy se dítě narodilo v prosinci a lednu? To na příkladech ukazuje Česká správa sociálního zabezpečení. Obecně totiž platí, že v případech, kdy se miminko narodilo v období šesti týdnů před 1. 2., tedy 21. 12. 2017 nebo později, vznikne tatínkům nárok na dávku, jen když si termín nástupu na otcovskou určí v období od data účinnosti právní úpravy do konce šestého týdne ode dne narození dítěte (tj. den narození + 41 dnů, výjimkou jsou pouze děti narozené 21. prosince 2017).

Příklad 1

Dítě se narodilo 25. 12. 2017. Na otcovskou je nutno nastoupit v období od 1. 2. do 4. 2. 2018.

Příklad 2

Dítě se narodilo 3. 1. 2018. Na otcovskou je nutno nastoupit v období od 1. 2. do 13. 2. 2018.

Příklad 3

Dítě se narodí 3. 2. 2018. Na otcovskou je nutno nastoupit v období od 3. 2. do 16. 3. 2018.

Podmínky pro nárok na otcovskou

Základní podmínkou je účast na nemocenském pojištění (z příjmu ze zaměstnání, které trvá, je odváděno pojistné na sociální zabezpečení). U osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) musí být splněna podmínka dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ aspoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou. U OSVČ, v době pobírání této dávky, dávka nenáleží za dny, ve kterých vykonává osobně samostatnou výdělečnou činnost.

Jak o otcovskou požádat

Nejprve je třeba v zaměstnání požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou (řídí se zákoníkem práce). Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou) se uplatní na stejnojmenném tiskopisu (k dispozici bude na webu ČSSZ poslední lednový týden). Žadatel vyplní jeho přední stranu a odešle ho svému zaměstnavateli, který vyplní druhou stranu. Po skončení podpůrčí doby tj. po uplynutí 7 dnů zaměstnavatel odešle vyplněný tiskopis vč. příslušné přílohy okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ), tj. obdobný postup jako u ostatních dávek nemocenského pojištění. OSVČ budou žádost uplatňovat po uplynutí podpůrčí doby přímo u OSSZ, u které jsou registrovány.

Po jak dlouhou dobu je otcovská vyplácena a v jaké výši

Dávka se poskytuje maximálně 7 **kalendářních dnů ode dne nástupu a její výplatu nelze přerušovat**. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy rodič pečuje o dvojčata či vícčata. Výše otcovské činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Ze zákona je lhůta zpracování (výplaty) dávky do jednoho měsíce od data, kdy OSSZ obdrží kompletní doklady potřebné k její výplatě, která se provádí na bankovní účet nebo složenkou na adresu bydliště.

Tabulka: Příklady výše otcovské

Hrubý příjem¹⁾	Výše dávky²⁾	Denní výše dávky³⁾
8 000 Kč	1 295 Kč	185 Kč

10 000 Kč	1 617 Kč	231 Kč
12 000 Kč	1 939 Kč	277 Kč
14 000 Kč	2 261 Kč	323 Kč
16 000 Kč	2 583 Kč	369 Kč
18 000 Kč	2 905 Kč	415 Kč
20 000 Kč	3 227 Kč	461 Kč
25 000 Kč	4 032 Kč	576 Kč
30 000 Kč	4 837 Kč	691 Kč
35 000 Kč	5 348 Kč	764 Kč
40 000 Kč	5 831 Kč	833 Kč
od 91 078 Kč	8 575 Kč ⁴⁾	1 225 Kč ⁴⁾

¹⁾ plat/mzda + odměny, příplatky, tedy veškeré příjmy, z nichž se odvádí pojistné na sociální zabezpečení

²⁾ délka podpůrčí doby (období, po které dávka náleží) je 7 kalendářních dnů

³⁾ 70 % redukováného denního vyměřovacího základu

⁴⁾ maximální výše dávky

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru.

Povinný podíl činí 4 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítávají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce uživateli. Tuto povinnost zaměstnavatelé mohou plnit.

- a. zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b. odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (§ 78 ZZ), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- c. odvodem do státního rozpočtu.

Výpočet pro účely náhradního plnění za rok 2017

Pro účely náhradního plnění za rok 2017 povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu, vypočte tak, že z **celkového objemu plateb** od jednoho dodavatele uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením (zaměstnavatelé, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele) ve sledovaném kalendářním roce, **se odečte daň z přidané hodnoty** a výsledná částka **se vydělí**

sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku zjištěné ČSÚ, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí. (Sedminásobek činí 201 327 Kč.)

V případě, že je počet osob se zdravotním postižením **větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele**, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí (které předchází zdanitelnému plnění za dodání výrobků nebo služeb anebo zadání zakázek), může si zaměstnavatel do plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok započítat osoby se zdravotním postižením maximálně v počtu, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší (počtu odpovídajícím průměrnému přepočtenému počtu zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením).

Příklad:

Zaměstnavatel odebral za celý rok od družstva invalidů hlídací služby v hodnotě 285 760 Kč (bez DPH).

Při průměrné mzdě za 1.–3. čtvrtletí roku 2017 ve výši 28 761 Kč bude výpočet náhradního plnění vypadat následovně:

$28\,761 \times 7 = 201\,327$ (to je náhradní plnění za jednoho zaměstnance),

$285\,760 / 201\,327 = 1,41$.

Zaměstnavatel si může započíst náhradní plnění jen ve výši 1,41 zaměstnanců.

GDPR: Komise vydává pokyny k novým pravidlům na ochranu osobních údajů

- Pokyny mají pomoci správně uplatňovat nová pravidla na ochranu údajů (začnou platit v květnu)
- Spouští se např. nový praktický on-line [nástroj](#) – má pomoci občanům i podnikům nová pravidla dodržovat a profitovat z nich
- Soubor pravidel bude platit na celém kontinentě – i pro firmy, které tu poskytují služby, ale mají sídlo mimo EU
- Nově zavádí právo na přenositelnost údajů, posilují právo být zapomenut a právo na informace
- Lepší ochrana: společnost, kde došlo k porušení zabezpečení údajů, to musí do 72 hodin nahlásit úřadu pro ochranu údajů
- Odrazující pokuty: úřady mohou uložit pokutu až 20 milionů EUR nebo do výše 4 % celosvětového ročního obrátu firmy
- Komise vyčleňuje 1,7 milionu EUR pro úřady na ochranu údajů a proškolení odborníků v této oblasti
- Další 2 milionů EUR jsou k dispozici na informační kampaně pro střední a malé podniky

25/01/2018

Komise vydala dne 24. 1. 2018 pokyny, jež mají od 25. května umožnit přímé a bezproblémové uplatňování nových pravidel na ochranu údajů v celé Unii. Komise rovněž spouští nový on-line nástroj určený malým a středním podnikům.

Do zahájení používání nového předpisu zbývá více než 100 dnů a Evropská komise ve svých pokynech uvádí, co by vnitrostátní orgány pro ochranu údajů a další složky státní správy měly ještě udělat pro zdárné završení přípravy.

Nové nařízení sice stanoví jednotný soubor pravidel přímo použitelných ve všech členských státech, přesto bude v některých aspektech vyžadovat značné úpravy, jako jsou změny stávajících zákonů ze strany členských států či zřízení Evropského sboru pro ochranu osobních údajů. Pokyny rekapituluje hlavní inovace a příležitosti, které se díky novým pravidlům naskýtají, shrnují dosavadní průběh přípravných prací a uvádějí, co musí Evropská komise, vnitrostátní orgány pro ochranu údajů a další orgány v členských zemích ještě vykonat.

Místopředseda Evropské komise pro jednotný digitální trh **Andrus Ansip** uvedl: „Digitální budoucnost lze stavět pouze na důvěře. Každému člověku musí být zajištěna ochrana soukromí. Mocnější pravidla pro ochranu údajů se v EU budou uplatňovat od 25. května. Jedná se o významný krok vpřed a uděláme vše pro to, aby byl přínosem pro každého z nás.“

Komisařka pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů **Věra Jourová**, doplnila: „V podmínkách dnešního světa lze říci, že způsob, jakým zacházíme s údaji, do značné míry určí budoucnost našeho hospodářství i naši osobní bezpečnost. Abychom byli schopni reagovat na nová rizika, potřebujeme moderní pravidla. Proto vyzýváme členské státy EU, orgány a podniky, aby zbývající čas využily efektivně a splnily svou úlohu v přípravách na velký den.“

Komise vyzývá vlády členských států EU a orgány pro ochranu údajů, aby byly připraveny a poskytly podporu

Od přijetí obecného nařízení o ochraně údajů v květnu 2016 Komise aktivně spolupracuje se všemi zainteresovanými subjekty, ať už jde o vlády, orgány členských států, podniky nebo občanskou společnost, na přípravách uplatňování nových pravidel.

Tempo příprav se v jednotlivých členských státech různí. Příslušné vnitrostátní právní předpisy zatím přijaly pouze dvě členské země. Členské státy by měly urychlit přijetí vnitrostátních právních předpisů a zajistit jejich soulad s nařízením. Měly by rovněž dbát na to, aby vnitrostátní orgány byly dostatečně finančně a personálně vybaveny a tím byla zaručena jejich nezávislost a efektivita.

Komise vyčleňuje 1,7 milionu eur jednak na financování úřadů pro ochranu údajů, jednak na proškolení odborníků v této oblasti. Vnitrostátní orgány mají k dispozici další 2 miliony eur, které mohou využít při oslovování podniků, zejména malých a středních podniků.

Nový on-line nástroj na podporu uplatňování pravidel v praxi

Výhody a příležitosti vyplývající z nových pravidel nejsou všude stejně známé. Zejména je zapotřebí posílit informovanost malých a středních podniků a podpořit jejich snahy o zajištění souladu s novými pravidly.

Komise dnes spouští nový praktický [on-line nástroj](#), který má občanům, podnikům, a to zejména malým a středním podnikům, a jiným organizacím pomáhat nová pravidla na ochranu údajů dodržovat a smysluplně je používat.

Komise se rovněž zapojí do akcí v členských státech pořádaných s cílem pomoci zúčastněným stranám připravit se na nové nařízení a informovat občany o jeho dopadech.

Hlavní inovace a nové možnosti

Obecné nařízení o ochraně údajů umožňuje volný pohyb osobních údajů na celém jednotném digitálním trhu. Lépe ochrání soukromí Evropanů a posílí důvěru a bezpečnost spotřebitelů. Zároveň otevírá nové příležitosti podnikům, zejména menším firmám.

Pokyny připomínají hlavní prvky nových pravidel na ochranu údajů:

- **Jeden soubor pravidel na celém kontinentu**, což pro podniky znamená právní jistotu a pro občany stejnou úroveň ochrany údajů v celé EU.
- **Stejná pravidla platí pro všechny společnosti poskytující služby v EU**, a to i kdyby měly sídlo mimo EU.
- **Silnější a nová práva pro občany**: právo na informace, přístup k osobním údajům a právo být zapomenut jsou posíleny. Nové právo na přenositelnost údajů umožňuje občanům přesunout své údaje z jedné společnosti do jiné, což poskytne společnostem nové obchodní příležitosti.
- **Lepší ochrana proti porušení zabezpečení osobních údajů**: společnost, ve které došlo k porušení zabezpečení údajů, jež by mohlo znamenat riziko pro fyzické osoby, musí událost do 72 hodin nahlásit úřadu pro ochranu údajů.
- **Přísná pravidla a odrazující pokuty**: úřady pro ochranu údajů budou mít pravomoc ukládat pokuty až do výše 20 milionů eur nebo (v případě společností) do výše 4 % celosvětového ročního obrátu.
- **Další kroky**
- V období do 25. května bude Komise i nadále členské státy, úřady pro ochranu údajů a podniky aktivně podporovat, tak aby byla reforma připravena vstoupit v platnost. Od května 2018 bude monitorovat, jak členské státy nová pravidla uplatňují, a případně přijme příslušná opatření. Po jednom roce používání (2019) Komise uspořádá akci, na níž různé zainteresované subjekty vyhodnotí zkušenosti z provádění nařízení. Z toho bude čerpat i zpráva o hodnocení a přezkumu nařízení, kterou musí Komise vypracovat do května 2020.
- **Souvlosti**

- Dne 6. dubna 2016 se EU dohodla na rozsáhlé reformě rámce pro ochranu údajů a přijala balíček opatření pro reformu ochrany údajů. Součástí je i [obecné nařízení o ochraně údajů](#) (GDPR), které nahrazuje dvacet let starou [směrnici](#). Po dvou letech od svého přijetí a vstupu v platnost se nová celounijní pravidla pro ochranu údajů od 25. května 2018 začnou používat.
- V lednu 2017 Komise navrhla uvést do souladu pravidla pro elektronické komunikace ([soukromí a elektronické komunikace](#) Vyhledat dostupné jazykové verze předchozího odkazuEN***) s novými standardy světové úrovně, které EU přijala v obecném nařízení o ochraně údajů. V září 2017 Komise navrhla [nový soubor pravidel, která upravují volný pohyb neosobních údajů](#) v EU. Spolu s již existujícími pravidly pro osobní údaje umožní nová opatření ukládat a zpracovávat v celé Unii rovněž neosobní údaje, aby se zlepšila konkurenceschopnost evropských podniků a zmodernizovaly veřejné služby. Oba návrhy musí ještě schválit Evropský parlament a členské státy.

Desatero omylů o GDPR

Úřad pro ochranu osobních údajů zpracoval desatero nejčastějších omylů či zavádějících tvrzení o obecném nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR).

Den, kdy nabude účinnosti 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 (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), se neúprosně blíží. Přípravují se na něj správci i zpracovatelé osobních údajů, po celé republice se pořádají nejrůznější odborné konference, sdělovací prostředky téma GDPR stále častěji zmiňují.

Podobným tempem, jakým narůstá zájem o GDPR, se však podle zkušeností Úřadu objevují nepřesnosti či zavádějící až mylné informace, týkající se obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Na základě zkušeností pracovníků Úřadu z odborných akcí a zjištění z veřejně dostupných zdrojů byl sestaven tento přehled opakovaně se vyskytujících nepravd a nepřesností. Pořadí bodů vychází ze systematiky obecného nařízení o ochraně osobních údajů (dále v tomto textu také „obecné nařízení“) a nevypovídá o jejich závažnosti.

1. Odkazování na obecné nařízení jako na směrnici

Ačkoli někdy je nepřesné označení neškodné, nelze však resignovat na uvádění správné formy právního předpisu, který bude nově upravovat právní rámec ochrany osobních údajů. Základním důvodem pro korektní označování nového právního předpisu pro ochranu osobních údajů, který k 25. květnu 2018 v převážné části hmotné úpravy nahradí stávající zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (dále zde jen „zákon o ochraně osobních údajů“), je působnost evropských předpisů daná v podstatném právé již druhovým označením předpisu. Obecně platí - byť s dílčími odchylkami - že nařízení platí v celém svém rozsahu v celé Evropské unii a je přímo použitelné a naopak směrnice jako právní akt stanovující cíl, který musí všechny členské státy EU splnit, ponechává na členských státech, jak formulují vnitrostátní zákony a jak těchto cílů dosáhnou. Obecné nařízení je ale příkladem nařízení, které současně poskytuje členským státům určitý prostor ke stanovení vlastních pravidel, včetně přesnějšího určení některých podmínek.

Odkazovat na obecné nařízení jako na směrnici o ochraně osobních údajů je nejen nesprávné, ale

může být nevhodně zavádějící i proto, že současně s ním byla přijata opravdu také směrnice o ochraně osobních údajů, a to směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2016/680 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, o volném pohybu těchto údajů a o zrušení rámcového rozhodnutí Rady 2008/977/SVV, zkráceně neoficiálně nazývaná trestněprávní směrnice o ochraně osobních údajů. Odlišnost je ve věcné působnosti obou předpisů, jež souhrnně vytvářejí nový rámec ochrany osobních údajů v Evropské unii; působnost směrnice 2016/680 zahrnuje zpracování osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů, včetně ochrany před hrozbami pro veřejnou bezpečnost a jejich předcházení.

2. Označování obecného nařízení za revoluci v právech subjektu údajů a v povinnostech správců

Označování obecného nařízení jako právního aktu EU spouštějícího revoluci mělo svůj smysl v době jeho přípravy a oficiálního projednávání, jež započalo v roce 2012 a skončilo v roce 2016. Silné výrazy upoutávaly pozornost a do určité míry zpřehledňovaly objemný text. Po skončení vyjednávání je na místě zůstat v mezích přijaté úpravy a používat přiměřené hodnotící výrazy, a to i tam, kde původní cíle byly ambicióznější.

Skutečnost je taková, že jedním ze základních znaků ochrany osobních údajů podle obecného nařízení je kontinuita - nařízení navazuje ve sledovaných cílech a obsahových zásadách zpracování a ochrany osobních údajů na směrnici 95/46/ES a sleduje překonání stávající roztržitosti v provádění ochrany osobních údajů v Unii soudržným a jednotným uplatňováním pravidel ochrany osobních údajů. Z jednoduchého porovnání obsahu obecného nařízení a směrnice 95/46/ES je zřejmé, že jsou používány stejné definice klíčových pojmů (osobní údaj, subjekt údajů, zpracování - čl. 2 směrnice 95/46/ES a čl. 4 obecného nařízení) a obdobně formulované, obsahově velmi blízké, zásady zpracování (čl. 5 a 6 obecného nařízení a čl. 6 a 7 směrnice 95/46/ES). Pravidla pro ty, kdo osobní údaje zpracovávají, tedy správce a zpracovatele, jsou podrobnější a vesměs přesnější než ve výrazně stručnější směrnici 95/46/ES a zákoně o ochraně osobních údajů. Správcům jsou ukládány některé nové povinnosti - ohlašování případů porušení zabezpečení osobních údajů dozorovému úřadu a ohlašování téhož dotčeným subjektům údajů a pro určité správce též povinnost jmenovat pověřence pro ochranu osobních údajů (vizte korigované tvrzení č. 5 níže). Oproti současné obecné formulaci povinností při zabezpečení zpracování v § 13 zákona o ochraně osobních údajů jsou v obecném nařízení akcentovány „technické prostředky“ a jmenovitě určené technologie - pseudonymizace a šifrování, obnova dostupnosti, pravidelné testování a hodnocení účinnosti zavedených opatření. Podstatné je i to, že ve všech povinnostech správců a zpracovatelů se promítají konstrukční zásady záměrné a standardní ochrany a přístupu založeného na riziku, které se uplatňují rovněž současně - např. v povinnosti posuzovat vliv jednotlivých zpracování na ochranu osobních údajů.

Také práva těch, jejichž osobní údaje musí být chráněny, tedy subjektu údajů podle směrnice

95/46/ES jsou zachována a nově upravena podrobněji, s tím, že jedinou skutečnou novinkou je právo na přenositelnost údajů podle čl. 20 obecného nařízení. Jako novinka v právech subjektu údajů je ovšem v současné době v České republice prezentováno právo na výmaz podle článku 17 obecného nařízení, často pod alternativním názvem „právo být zapomenut“. Novinka v ochraně osobních údajů v členských státech EU to není; právo existuje podle čl. 14 směrnice 95/46/ES a v českém právním řádu je nalezneme v zákoně o ochraně osobních údajů od jeho schválení v roce 2000. Svého práva podle § 21 odst. 1 a 2 subjekty údajů v České republice běžně využívají.

3. Rozšiřuje se definice osobního údaje

Nejčastěji se toto tvrzení objevuje v podobě, že osobními údaji dosud jsou pouze údaje identifikační, popř. přímo identifikující subjekt údajů. Někdy se změna dokládá na rozsudku Soudního dvora Evropské unie, v němž Soudní dvůr konstatoval, že dynamická IP adresa představuje osobní údaj ve smyslu směrnice 95/46/ES. Právě tento rozsudek však je dokladem toho, že osobní údaje nejsou omezeny na údaje přímo identifikující nějaký subjekt údajů ani dnes. Obecné nařízení definuje osobní údaj jako veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě; zákon o ochraně osobních údajů jako jakoukoliv informaci týkající se určeného nebo určitého subjektu údajů.

Právní definice osobních údajů nemůže být výčtová, protože počet druhů osobních údajů je přirozeně neuzavřený a osobní údaje vznikají neomezeně nejen jako hodnoty vztahené k novým a novým konkrétním subjektům údajů, ale také s novými technologiemi zpracování osobních údajů, jako jsou např. právě internetové technologie. IP adresa je osobním údajem vždy, když se vztahuje k určené nebo určité osobě, ne od doby vynesení rozsudku Soudního dvora EU, ale od prvního použití IP adresy v provozu. GDPR již také nemá podmínku systematickosti zpracování osobních údajů.

4. Je lepší mít paušální souhlas subjektu údajů, než se zabývat jednotlivými zákonnými důvody

Takové doporučení vychází z nepochopení a nedocenění souhlasu subjektu údajů. Souhlas fyzické osoby, jejíž osobní údaje hodlá správce zpracovávat, je klíčovým institutem evropského modelu ochrany osobních údajů od samých počátků, nelze jej však uplatňovat tam, kde platí jiné právní tituly zpracování (s nimiž nelze souhlas zaměňovat), např. sjednávání a plnění smluv, plnění povinností či ochrana práv a právem chráněných zájmů. V obecném nařízení je udělení souhlasu subjektu údajů se zpracováním pro jeden či více konkrétních účelů jednou ze šesti právních podmínek zákonnosti zpracování (jeho právním základem) a nařízení výslovně upravuje podmínky jeho získání. Ve srovnání se současným stavem v České republice přináší obecné nařízení formální změnu v tom, že souhlas je rovnocenný pěti dalším právním důvodům/titulům, zatímco dnes je alespoň dle textu zákona důvodem/titulem základním a všechny ostatní jsou formálně zakotveny jako výjimky, na něž se zpravidla hledí tak, že mají být vykládány co nejúžeji. Optické srovnání významu uznávaných právních důvodů neznamená snížení váhy souhlasu dotčeného subjektu údajů; jedním ze základních projevů toho je, že souhlas se zpracováním se skutečně uplatní jen tam, kde mohou být naplněny jeho základní znaky, totiž svobodnost a informovanost. Souhlas může subjekt údajů kdykoli odvolat.

Případné paušální získávání souhlasu subjektu údajů pro veškerá zpracování, která správce bude provádět k různým účelům, by tak bylo v rozporu hned s několika ustanoveními obecného nařízení - počínaje povinností shromažďovat osobní údaje pro určité, výslovně vyjádřené a legitimní účely, přes zásadu transparentnosti vůči subjektu údajů a konče svobodností souhlasu ve vztahu k smluvním vztahům správce a subjektu údajů.

5. Šifrování je povinné

Obecné nařízení neukládá povinnost použít pro zabezpečení zpracování některé specifické opatření.

Naopak, při stanovení povinnosti správce a zpracovatele zabezpečit osobní údaje, se obecné nařízení výslovně dovolává ohledu na stav techniky, náklady na přijetí a provedení jednotlivých technických a organizačních opatření k zabezpečení osobních údajů, povaze, rozsahu, kontextu a účelům samotného zpracování a také k pravděpodobným rizikům pro práva a svobody, jež s sebou zpracování nese. Vlastní povinnost pak zahrnuje zavedení vhodných technických a organizačních opatření a začlenění do zpracování nezbytných záruk, a to jak v době určení prostředků pro zpracování, tak v době vlastního zpracování. Šifrování je uvedeno jako jedno z vhodných opatření („případně včetně /.../ šifrování osobních údajů“). Při posuzování úrovně bezpečnosti se zohlední zejména rizika, která představuje zpracování, jako náhodné nebo protiprávní zničení, ztráta, pozměňování, neoprávněné zpřístupnění osobních údajů a neoprávněný přístup k takovým údajům.

6. Každý, popř. téměř každý správce musí mít pověření pro ochranu osobních údajů

Pověřenec pro ochranu osobních údajů je jedním ze nových nástrojů ochrany osobních údajů, které obecné nařízení zavádí. Správce je povinen jmenovat pověřence, ovšem pouze za splnění jedné ze tří podmínek. Těmi jsou: zpracování provádí orgán veřejné moci či veřejný subjekt, s výjimkou soudů jednajících v rámci svých soudních pravomocí; hlavní činnosti správce nebo zpracovatele spočívají v operacích zpracování, které kvůli své povaze, svému rozsahu nebo svým účelům vyžadují rozsáhlé pravidelné a systematické monitorování subjektů údajů; hlavní činnosti správce nebo zpracovatele spočívají v rozsáhlém zpracování zvláštních kategorií údajů a osobních údajů týkajících se rozsudků v trestních věcech a trestných činů.

V jiných případech správce ani zpracovatel povinnost jmenovat pověřence pro ochranu osobních údajů nemají; jinými slovy, správci provádějící jiná zpracování pověřence pro ochranu osobních údajů jmenovat nemusí.

7. Pověřenec musí mít osvědčení (certifikát)

Povinností, kterou správci obecné nařízení ve vztahu k pověřenci pro ochranu osobních údajů ukládá, je pověřence jmenovat a učinit to na základě profesních kvalit jmenované osoby, zejména na základě jejích odborných znalostí práva a praxe v oblasti ochrany osobních údajů a schopnosti plnit úkoly dále pověřenci uložené samotným obecným nařízením. Žádná specifická forma ověření nebo prokázání profesních kvalit stanovena není, tedy ani forma externě získaného osvědčení.

Obecné nařízení ani nedává prostor k tomu, aby formu ověření kvalit nebo nějaké další parametry kvalifikace a osobní způsobilosti stanovily prováděcím předpisem buď Komise (EU) nebo členský stát. Poté, co je pověřenec správcem nebo zpracovatelem jmenován, musí mu ten, kdo ho jmenoval a u koho pověřenec pro ochranu osobních údajů působí, kromě jiného poskytovat zdroje nezbytné k udržování jeho odborných znalostí.

Je samozřejmé, že u správce, u něhož část zpracování osobních údajů probíhá v režimu ochrany utajovaných informací, musí pověřenec splňovat podmínky stanovené příslušnými právními předpisy.

8. Obecné nařízení klade na pověřence pro ochranu osobních údajů vysoké, obtížně splnitelné nároky

Obecné nařízení ukládá tomu, kdo jmenuje pověřence pro ochranu osobních údajů, nepříliš určitou povinnost - učinit tak na základě profesních kvalit jmenované osoby, jež dále vymezuje jako „zejména na základě [jejích] odborných znalostí práva a praxe v oblasti ochrany osobních údajů a [její] schopnosti plnit úkoly stanovené [tímto nařízením].“ Jak povinnosti spojené se jmenováním pověřence a jeho fungováním u správce nebo zpracovatele chápat, podrobněji vysvětlují mj. vodítka Pracovní skupiny podle čl. 29 směrnice 95/46/ES k funkci pověřence pro ochranu osobních údajů, zpřístupněná v originálním anglickém znění a neoficiálním českém překladu jinde na této webové stránce v aktuální verzi. Na výše zmiňovaných akcích i v médiích se požadavky na osoby připadající v úvahu jako budoucí pověřenci zdůrazňují a někdy - sice „měkce“, ale přesto - zveličují nebo zintenzivňují. U některých správců a zpracovatelů vzniká dojem, že vhodného kandidáta nelze v současné době získat. Obecně existuje několik cest k nalezení správného pověřence, včetně sdílení osoby pověřence u správců, u nichž k výkonu funkce pověřence pro ochranu osobních údajů postačuje pouze část fondu pracovní doby i využití externí služby pověřence pro ochranu osobních údajů, popř. služby externí podpory pověřence pro ochranu osobních údajů.

Výklad nároků je tak výhradním úkolem jmenujícího správce nebo zpracovatele, stejně tak jako trvalá podpora činnosti pověřence poskytováním zdrojů a prostředků nutných k výkonu jeho funkce.

9. Správce nemůže pověřenci pro ochranu osobních údajů ukládat úkoly

Tak tomu není; tvrzení vychází z posunutí významu omezující podmínky, že správce a zpracovatel jsou povinni zajistit, aby pověřenec nedostával žádné pokyny týkající se výkonu úkolů, které mu ukládá obecné nařízení, a že není v souvislosti s plněním těchto svých úkolů propuštěn nebo sankcionován.

Úkoly může správce nebo zpracovatel samozřejmě ukládat, a to dokonce i jiné úkoly a povinnosti než ty, které stanoví obecné nařízení a které přímo s obecným nařízením souvisejí, např. podílet se na testování, posuzování a hodnocení opatření k zabezpečení osobních údajů u správce. Právě pro tyto další úkoly a povinnosti je stanovena omezující podmínka, že žádné z nich nesmí vést ke střetu zájmů pověřence.

10. Nově hrozí správcům a zpracovatelům pokuty dle obratu

Obecné nařízení stanoví, že za jakékoliv porušení obecného nařízení by měly být uloženy sankce včetně správních pokut, a to vedle nebo místo opatření uložených dozorovým úřadem. Zatímco v některých členských státech včetně České republiky dozorové úřady pokuty ukládají, v jiných členských státech EU (např. Dánsko) tomu tak dosud není. Horní hranice správních pokut, které ukládá Úřad pro ochranu osobních údajů, je v současné době 10 000 000 Kč, přičemž v minulosti (do 31. prosince 2004) dosahovala dvojnásobku. Nejvyšší dosud uložená pokuta za zjištěné a prokázané porušení povinností, za které se pokuty ukládají, nedosáhla ani polovinu sazby.

Horní hranice pokut je nová, ale jak je opakovaně v preambuli k obecnému nařízení uváděno, pokuty mají být v každém jednotlivém případě účinné, přiměřené a odrazující. Obecné nařízení současně respektuje zásady správního trestání, včetně kritérií pro stanovení výše pokut i podmínek pro určení odpovědnosti i vyvinění se (z trestu).

Nad připravovanou novelou zákoníku práce

Vláda schválila návrh zákona z dílny ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se mění zákoník práce a další související zákony ve spojitosti s tím, aby již nadále v praxi nedocházelo k odlišnému přístupu u výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku u zaměstnanců, kterým je tato náhrada poskytována při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a tím ke snížení poskytované náhrady.

Obsahem návrhu novely zákoníku práce je **zpřesnění ustanovení upravujícího výpočet náhrady za ztrátu na výdělku** příslušející zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v případě, že tento zaměstnanec nepracuje a je veden jako uchazeč o zaměstnání, a kdy se mu jako dosahovaný výdělek zohledňuje výše minimální mzdy.

Je navrhováno, aby pro **výpočet náhrad byla použita ta výše minimální mzdy, která byla platná v den zařazení poškozeného do evidence uchazečů o zaměstnání**. Nebude tak již docházet k situacím, aby při každém zvýšení částek minimální mzdy docházelo ke snížení poskytované náhrady za ztrátu na výdělku.

Navrhovaná změna zákona obsahuje i **novelu zákona o vojácích z povolání, a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**, protože i v těchto případech se pro výpočet náhrady za ztrátu na služebním příjmu u uchazeče o zaměstnání vychází z výše minimální mzdy.

Tajné odbory

Nejvyšší soud rozhodl, že tajné odbory jsou legální.

Nejvyšší soud ve sporu korejské firmy Daechang Seat v Třinci a odborového svazu KOVO rozhodl, že tajné odbory nazývané "seskupení členů" mají stejnou sílu jako veřejné a zaměstnavatel musí toto anonymní seskupení členů brát vážně. Podle předsedy odborů KOVO Jaroslava Součka firma tvrdila, že seskupení členů není žádná odborová organizace, a odmítala s odboráři jednat. .

Institut tzv. seskupení členů přezdívaného jako tajné odbory, v nichž členové zůstávají před zaměstnavatelem anonymní, vznikl v roce 2013 pod svazem KOVO. Jeho profesionální odboráři pak členy zmíněného seskupení zastupují a vyjednávají za ně mj. zvýšení platů

nebo zlepšení pracovních podmínek. Tajné členství v odborech je **zatím možné jen v kovovýrobních firmách** a tuto možnost dosud využívají ve zhruba třicítce firem.

To, že zvláštní druh odborů vznikl právě pod svazem KOVO, má podle Součka své důvody. "Pod naším svazem je největší procento zahraničních firem ze všech koutů světa. Snaží se ze zaměstnanců vyždímat maximum bez ohledu na český právní řád. Zaměstnanci chtějí ventilovat nespokojenost," řekl deníku Souček. Podle odboráře se ale někdy lidé bojí, že by je kvůli členství v odborech mohl zaměstnavatel šikanovat v práci, nebo je dokonce vyhodit.

Souhlas se zpracováním osobních údajů dle GDPR

Udělit souhlas se zpracováním osobních údajů je možnost, nikoli povinnost.

Časté dotazy, které jsou adresovány Úřadu ohledně změn v některých tradičních institucích ochrany osobních údajů, se týkají situací, kdy je lidem při sjednávání služeb a podepisování smluv předkládána k podpisu papírová dokumentace, jejíž součástí byl vynucovaný souhlas se zpracováním osobních údajů.

Obecné nařízení ve svém čl. 7 podrobně stanovuje pravidla pro získání, udělení a využití souhlasu, zejména:

- **srozumitelnost** – vyjádření souhlasu musí být srozumitelné a od ostatních závazků a jiných skutečností odlišitelné,
- **dobrovolnost** – každý poskytuje svůj souhlas dobrovolně a každý může svůj souhlas odvolat.

Právní úprava souhlasu tedy vylučuje praxi, kdy mnoho správců souhlas automaticky zahrnuje do smluvního ujednání, od kterého se fyzická osoba nemůže odchýlit. **Souhlas se zpracováním osobních údajů nemůže být považován za nezbytnou podmínku ani za právní titul pro zpracování osobních údajů v rámci poskytování služby či koupě zboží.** Souhlas lze tedy využít pouze pro jiná, další zpracování, nad rámec poskytování služby či koupě zboží.

Z pohledu obecného nařízení bude platný jen takový souhlas, který byl shromážděn transparentním způsobem, a dotčená osoba jej udělila svobodně.

Za neplatný je nutno naopak považovat každý souhlas, kdy byl zákazník při získání služby či výrobku nucen zároveň souhlasit se zpracováním osobních údajů (např. souhlasem zakomponovaným v obchodních podmínkách).

Pokud správci osobních údajů sbírají nové souhlasy ke zpracování osobních údajů, musí sběr provádět korektně a transparentně a sběr odůvodnit konkrétním účelem, pro který chtějí údaje zpracovat. V žádném případě nelze vyžadovat souhlas, coby nezbytnou podmínku pro další poskytování služby („pro potřeby smluvních partnerů“, udělení souhlasu „vyžaduje nová legislativa dle GDPR“). Stejně tak není možné vzbuzovat v subjektech údajů pocit, že souhlas musí udělit, resp. že jej musí dát někdy v budoucnu.

Úřad doporučuje každému, kdo je požádán o udělení souhlasu a o podpis příslušné listiny, aby se pečlivě seznámil s konkrétním účelem, pro který má souhlas poskytnout. Při sjednávání služby a podpisu listin pak v žádném případě není nutno se o udělení či odmítnutí souhlasu rozhodnout ihned, neboť se nejedná o formalitu nezbytnou k poskytnutí vlastní služby či plnění smlouvy.

Poslanci už mají na stole zákony k nařízení GDPR

Poslanci už mají na stole návrhy zákonů, které řeší zavádění evropského nařízení o ochraně osobních údajů známého pod zkratkou GDPR. Vláda jim v uplynulém týdnu předložila návrh nového zákona o zpracování osobních údajů i návrh změn v souvisejících platných zákonech. Obě předlohy mají dohromady 700 stran. Poslanci je mají začít projednávat na své schůzi, která začne už příští týden.

Návrh zákona o zpracování osobních údajů ruší a nahrazuje dosavadní zákon o ochraně osobních údajů z roku 2000. Současně s tím ruší přes dvě desítky schválených změn v jiných zákonech. Návrh změnového zákona zasahuje do více než 30 dalších zákonů. Vláda oba materiály předložila poslancům tak, aby je mohli schválit ve zrychleném režimu již v prvním čtení. Opoziční ODS již ale oznámila, že toto zrychlené projednávání odmítne. V tom ji zřejmě podpoří i další nevládní strany.

Ačkoli Sněmovna návrh zákona ještě ani nezačala projednávat, protože nejbližší schůze začne v úterý 10. dubna, už se k němu ve sněmovním systému objevil první pozměňovací návrh. Předložila ho poslankyně STAN Věra Kovářová a chce obcím, jejich příspěvkovým organizacím nebo školám buď zcela zrušit pokuty za porušení zákona, nebo je aspoň omezit na 5000 korun. Kraje a obce chce od pokut osvobodit i ODS, svůj návrh na zrušení pokut připravují také lidovci. Chtějí zrušit pokuty pro obce, úřady nebo neziskové organizace.

Návrh ministerstva vnitra původně počítal se sankčními úlevami jen pro malé obce, kterým by hrozila maximálně pokuta do 15.000 korun. Vláda toto omezení ale zrušila. Horní hranice je stanovena na deset milionů korun, právo však vylučuje, aby byly pokuty pro obce likvidační, uvedlo již dříve ministerstvo vnitra.

Zákon upravuje i fungování Úřadu pro ochranu osobních údajů. Zatímco nyní ho vede předsedkyně, kterou na návrh Senátu jmenuje a odvolává prezident republiky, nově k ní mají přibýt dva místopředsedové. Přibudou však postupně. Od nabytí účinnosti zákona nastoupí první a druhého bude možné jmenovat nejprve k 1. lednu 2021. Na návrh předsedkyně úřadu bude místopředsedy jmenovat a odvolávat Senát. Roční náklady na jednoho místopředsedu odhaduje vláda zhruba na 1,8 milionu korun. Naproti tomu by mělo postupně skončit sedm současných inspektorů, kteří řídí kontroly a ukládají opatření k nápravě.

Nařízení GDPR má vstoupit v účinnost letos 25. května. Týká se všech firem, státních institucí, neziskových organizací i osob samostatně výdělečně činných, které evidují své zaměstnance, členy, zákazníky nebo příznivce. Souhlas se zpracováním osobních údajů podle nových pravidel musí dát miliony lidí. Obnovou tak bude muset projít drtivá většina databází, kterými disponují například internetové obchody, ale i lékaři, školy či zaměstnavatelé.

ANO asi kývne na 60pct nemocenskou, změnu chce ale nejdříve za rok

Hnutí ANO zřejmě vyhoví požadavkům ČSSD a KSČM na zavedení 60procentní nemocenské v prvních třech dnech nemoci, změnu chce ale posunout minimálně na červenec 2019. Na dotaz České televize to dnes novinářům řekl vicepremiér a místopředseda vládního hnutí Richard Brabec s tím, že zrušení takzvané karenční doby by mělo být propojeno s kompenzačními opatřeními pro zaměstnavatele a zavedením elektronické neschopenky.

Kvůli přípravě spojených opatření by ANO preferovalo odložení změny minimálně na červenec 2019, ještě raději na začátek roku 2020. O zrušení karenční doby, jak je navrhla

ČSSD, by Sněmovna mohla začít jednat v pátek. Poslanci o tom rozhodli v úterý při projednávání změn programu schůze. Návrh je stále součástí vyjednávání ANO a ČSSD o koaliční vládě. Brabec uvedl, že ve hře je nyní odložení termínu spuštění nové podoby nemocenské, procentuální výměra zřejmě projde v podobě podporované komunisty a socialisty.

Zaměstnanci by podle sociálnědemokratické novely zákoníku práce dostávali i v prvních třech dnech 60 procent platu, náklady by nesl zaměstnavatel. Zaměstnavatelům i osobám samostatně výdělečně činným by se ale o 0,2 procentního bodu snížily odvody na nemocenské pojištění.

Vládní hnutí ANO připouštělo jiné parametry. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo dvě možnosti. Dávalo přednost variantě, podle níž by nemocní dostali první tři dny 30 procent platu a zaměstnavatelé by propláceli první až 11. den stonání místo nynějšího čtvrtého až 14. dne. Druhá možnost předpokládá 60procentní nemocenskou současně se zavedením vyšších odvodů pro zaměstnance.

Nyní nedostávají zaměstnanci v prvních třech dnech nemoci nic. Náhradu mzdy poskytuje od čtvrtého do 14. dne nemoci za pracovní dny zaměstnavatel, a to tři pětiny průměrného denního výdělku. Od 15. dne se dávky poskytují z nemocenského pojištění.

Náhrada mzdy za první dny nemoci by se mohla obnovit

Zaměstnanci by mohli opět dostávat náhradu mzdy v prvních třech dnech nemoci. Zrušení takzvané karenční doby prosazuje skupina poslanců ČSSD v novele zákoníku práce, kterou podala do Sněmovny. Týká se také například vojáků, policistů, hasičů a příslušníků dalších bezpečnostních sborů. Obdobné snahy v minulých volebních obdobích neuspěly.

"Pro ČSSD je naprosto nepřijatelné, aby byli zaměstnanci v 21. století trestáni za to, že onemocní. Pokud ostatní strany tvrdí, že jim jde o vyšší životní úroveň občanů, měly by náš návrh podpořit," uvedl za předkladatele nový předseda sociální demokracie Jan Hamáček. Zrušení karenční doby bude jedním z programových témat ČSSD při vyjednávání s hnutím ANO o nové vládě.

Zaměstnanci by podle novely dostávali i v prvních třech dnech 60 procent platu, náklady by nesl zaměstnavatel. Zaměstnavatelům i osobám samostatně výdělečně činným by se ale o 0,2 procentního bodu snížily odvody na nemocenské pojištění. Rozpočtové dopady autoři novely odhadli zhruba na 2,6 miliardy korun ročně.

Nyní nedostávají zaměstnanci v prvních třech dnech nemoci nic. Náhradu mzdy poskytuje od čtvrtého do 14. dne nemoci za pracovní dny zaměstnavatel, a to tři pětiny průměrného denního výdělku. Od 15. dne se dávky poskytují z nemocenského pojištění.

V minulém volebním období zanesla tehdejší vláda ČSSD, hnutí ANO a KDU-ČSL obnovu náhrady mzdy v prvních třech dnech nemoci do koaliční smlouvy. Podmínkou byla shoda v tripartitě, která nenastala. Sněmovna tehdy nakonec zamítla návrh na zrušení karenční doby, jak jej sepsali poslanci KSČM. Zamítnutí prosadily kluby ANO a ODS. Obdobná senátní předloha s říjnovými sněmovními volbami takzvaně spadla pod stůl.

Karenční dobu zavedla v úsporném balíčku vláda Mirka Topolánka (ODS). Ústavní soud ji k pololetí 2008 zrušil, kabinet neproplácení prosadil znovu, ale snížil odvody firmám. Ústavní soudci poté tuto úpravu nechali v platnosti.

