

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 2/2018, vyšlo dne 6. 6. 2018, ročník IV.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Osobní údaje v personální agendě

Mgr. Darina Kocová

Jak se vyznat v GDPR

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Novela insolvenčního zákona
= dluhová amnestie?

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas

Souhlas se zpracováním osobních údajů podle GDPR

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

GDPR prakticky
v dalších otázkách a odpovědích

JUDr. Petr Bukovjan

Pravidla pro převedení na jinou práci

Mgr. Jakub Chvátal

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Ing. Miluše Procházková

Zdaňování příjmů plynoucích zaměstnancům v souvislosti s výkonem závislé činnosti

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Role vzdělání pedagogického pracovníka v pracovněprávních vztazích

Doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Znalost psychologie - základ úspěchu v práci

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi

Z jiného soudku



Patron tohoto čísla:

Mgr. Darina Kocová

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Milí čtenáři,

čtvrt roku nám opět uteklo jako voda a my se znovu setkáváme nad stránkami našeho čtvrtletníku. V minulém čísle jsem vás upozorňovala (a některé články minulého čísla se tomuto tematicky věnovaly) na květnovou účinnost GDPR, kdy tato změna se nás všech nepochybně ve větší či menší míře dotkla. Někteří z vás otáleli nebo stále otálejí s implementací GDPR do praxe svých podniků a organizací a vyčkávají, co tato změna přinese, v dobré víře, že snad kontrolní orgány budou zpočátku při kontrolách benevolentnější.

My, co jsme se přípravě interní dokumentace snažili věnovat, naopak očekáváme, co asi GDPR do praxe vnese a jaké nové poznatky bychom ještě měli použít při naší práci. Ať už patříte do jedné či druhé skupiny anebo jste s přípravou GDPR na půli cesty, dovoluji si Vás upozornit na skutečnost, že i v tomto čísle časopisu se GDPR věnujeme, a rovněž tak, že i v dalším časovém období máme naplánovanou celou řadu seminářů k uvedenému tématu, které by vás mohly navést na cestu zdárného zavedení GDPR u vás na pracovišti.

Nabídku seminářů k problematice personální i mzdové naleznete jako již tradičně na posledních stránkách našeho periodika, kompletní přehled nabídky našich seminářů pak naleznete na webových stránkách www.tsmvyskov.cz.

A co nového máme aktuálně připraveného?

Ráda bych opět upozornila na naši novou vzdělávací aktivitu, kterou je Personální akademie, jejíž 1. ročník pro školní rok 2018/2019 zahajujeme v říjnu (Personální akademie je ukončena zkouškou pro profesní kvalifikaci 62-007 - N PERSONALISTA). Pojďte s námi profesně růst a staňte se součástí našeho nového kurzu, kdy budete mít v rámci studia jedinečnou možnost potkat se s řadou odborníků především z personalistické a mzdové sféry, ale rovněž tak s kolegy z oboru. Podrobné informace naleznete na našich webových stránkách.

Dovolte mi popřát vám prostřednictvím Ad rem pohodové léto, odpočiňte si a naberte síly do druhé poloviny roku 2018. Těším se na viděnou nad stránkami našeho časopisu opět v září.

V úctě

Irena Spirová

[obsah]

Úvodní slovo patrona.....	str. 3
Rozhovor s patronem.....	str. 3
Jak se vyznat v GDPR Mgr. Darina Kocová.....	str. 4 - 6
Osobní údaje v personální agendě Ing. Alena Chládková.....	str. 7 - 10
Pravidla pro převedení na jinou práci JUDr. Petr Bukovjan.....	str. 10 - 11
Novela insolvenčního zákona Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....	str. 12
Sjednání mzdy s přihlednutím k případné práci přesčas JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 13
Mám souhlas se zpracováním osobních údajů svých zaměstnanců. Je to z pohledu GDPR dostatečné? JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 15
GDPR prakticky v dalších otázkách a odpovědích Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 16 - 17
Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou na odloženém dopravním prostředku zaměstnance Mgr. Jakub Chvátal.....	str. 18
Pozor na čestná prohlášení JUDr. Marie Salačová.....	str. 19
Zdaňování příjmů plynoucích zaměstnancům v souvislosti s výkonem závislé činnosti Ing. Miluše Procházková.....	str. 20 - 21
Role vzdělání pedagogického pracovníka v pracovněprávních vztazích PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.....	str. 21-22
Znalost psychologie - základ úspěchu v práci doc. PhDr. František Vízdal, CSc.	str. 23-25
Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 26
NABÍDKA SEMINÁŘŮ	
Aktuální nabídka seminářů.....	str. 29 - 30
ODDECHOVÁ RUBRIKA	
Z jiného soudku - prázdninová rubrika.....	str. 27 - 28
Pěkný domov.....	str. 28
Najdi 5 rozdílů.....	str. 32
Představujeme lektora.....	str. 32



AD REM – Vychází 4x ročně | **Vydavatel:** TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov | **Číslo:** 1 | **Vyšlo:** 6. 6. 2018
Ev. číslo MK: E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 | **Šéfredaktor:** Ing. Irena Spirová, LL.M
Redakční rada: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Hana Skřivánková, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA
e-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz
 Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků a článků.
 Ad rem je ochrannou známkou vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o.

[úvodní slovo patrona]

Vážení a milí čtenáři,

mílovými kroky se nám blíží léto a s ním spojená vidina dovolené a příjemného nicnedělání. Právě teď se dívám z okna, je dusno a horko, vzduch se tetelí nad kapotami aut, která se hlemýždím tempem sunou ulicemi nahoru a dolů. Znáte to, takové běžné pozdní odpoledne ve větším městě. Člověku se odtud chce kolikrát utéct někam pryč, kamkoliv, ale hlavně hodně daleko. A říkáte si: „Už aby byly aspoň ty prázdniny!“ Těšíte se? Já nevím jak vy, ale já už se těším. Dokonce moc.

Když o tom tak přemýšlím, vlastně celý život je o těšení. Někam, na něco nebo na někoho. Pouze se v čase a prostoru posouváme mezi více či méně příjemnými situacemi nebo místy. Těch příjemných se mnohdy nemůžeme dočkat, na ty nepříjemné raději dopředu ani moc nemyslíme, aby se nám neudělalo špatně od žaludku. Teď odhlédněme od zážitků méně příjemných, přestože i ony

jsou součástí života, a společně si představíme nějakou blízkou pozitivní událost. Mně takové těšení se od jedné pěkné události k nejbližší následující pomáhá překonávat průměrnost běžného všedního dne. Vlastně je to taková ideální berlička pro všechny, kteří chtějí být někde jinde, než právě jsou - zavřeme oči a v tu ránu jsme u moře nebo u rybníka, odpočíváme nebo naopak potrápíme tělo nějakým sportem. Léto je totiž pro takové těšení jako stvořené.

Jako patron tohoto čísla časopisu Ad rem vám přeji, ať se všichni můžete na něco nebo na někoho těšit. Možná si řeknete, že je to takové obyčejné přání, ale skutečně podstatné věci v životě bývají velmi jednoduché. Přeji vám všem milující rodinu, která se těší, až přijдете dnes z práce a budete si společně povídat. Nebo třeba zvířátko, pro které jste středem jeho vesmíru a nemůže se dočkat, až ho dnes pohladíte a nabídnete mu nějaký pamlsk na zub. Ani pěkný výlet



Mgr. Darina Kocová
právnička, lektorka

o víkendu nebo za pár týdnů letní dovolená u vody nejsou jako objekty „těšení se“ k zahoezení, co říkáte? Komu to nestačí, jen co skončí prázdniny a po nich i léto, už jsou v podstatě za dveřmi Vánoce. Koloběh těšení může úspěšně pokračovat. Tak se pojďme společně těšit!

Věřím, že vám k tomu dopomůže i další číslo tohoto časopisu. Můžete se těšit na spoustu přínosných informací na následujících stránkách nebo na zajímavý seminář, který si z aktuální nabídky určitě vyberete.

[rozhovor s patronem]

Paní magistro, co Vás přivedlo k tomu, věnovat se ve své profesní dráze právní oblasti?

Každé malé dítě se, jak se říká, vidí v nějakém povolání. Já jsem na otázku, čím jednou budu, ještě jako desetiletá sebejistě tvrdila, že chci být módní návrhářkou. A nepřipouštěla jsem žádné pochybnosti. Vlastně si nevzpomínám, kdy přesně mě touha navrhovat oblečení opustila, ale postupně mě začalo lákat právo. Jednoho krásného dne jsem milou návrhářku odsunula do kouta a nahradila ji představou sebe sama jako odhodlané bojovnice za spravedlnost. Za takovou spravedlnost, která stejně ve skutečnosti neexistuje. Je to vlastně taková iluze, že každý by měl doplatit na své vlastní špatné chování nebo naopak dostat pozitivní zpětnou vazbu, chová-li se pěkně. Předem jsem neřešila, z které strany na to půjdu – jestli jako budoucí soudkyně, státní zástupkyně nebo advokátka. Jednoduše jsem se rozhodla, že vystuduji právnickou fakultu a tomu jsem podřídila svoje další kroky: po absolvování gymnázia jsem úspěšně složila přijímací zkoušky na tři právnické fakulty.

Myslím, že jsem vždycky byla cílevědomá a učení jsem dokázala věnovat hodně času, což se mi alespoň v tomto případě rozhodně vyplatilo. Právnickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně jsem si vybrala a vystudovala s červeným diplomem. Poznámka pro ty, kteří (stejně jako tehdy já) naivně věří, že červený diplom dokáže úspěšnému studentovi otevřít dveře do úžasné placené zaměstnání: není to pravda. Realita se od ideálu, který si při studiích představujete, značně liší. Ale to ostatně nemusím nikomu povídat. Téměř každý si to prožil na vlastní kůži ... Já jsem si jako zaměstnání nakonec nevybrala ani jednu z původně avizovaných profesí v oblasti práva a zakončila jsem na pozici podnikového právníka, kde působím doposud. Právo je velmi rozmanitá a zajímavá disciplína a já jsem ráda, že jsem si tuto oblast zvolila. Setkávám se s chytrými lidmi a hodně jsem se toho naučila. Jen mám poslední dobou pocit, že kvantita schvalovaných zákonů začíná převládat nad jejich kvalitou a mnohdy bývá i pro právníka problém se ve všech těch zákonech a jejich neustálých novelizacích obstojně orientovat. Co přinese budoucnost, zejména s ohledem na možné nahrazování

lidských právníků umělou inteligencí například v oblasti smluvního práva nebo při rozhodování standardních sporů, to si v této chvíli netroufám ani odhadnout.

Jak jste se dostala k lektorské činnosti?

K lektorování seminářů mě přivedla náhoda v podobě spolupráce se společností, jejíž spoluzakladatel sám působil jako lektor. Jednalo se o problematiku povinně zveřejňovaných informací na webových stránkách obcí a já jsem měla za úkol pomáhat jednotlivým obcím při orientaci v této oblasti a dohlížet na řádné plnění jejich povinností. Na toto téma jsme pak společně začali lektorovat seminář, mou parketou byla pochopitelně ta právní část. Později jsem přidala další semináře, které už lektoruji sama, v současné době je to zejména seminář na aktuální téma GDPR – Nařízení o ochraně osobních údajů. Lektorská činnost mě příjemně překvapila, v podstatě jsem se v ní našla. Komunikace s účastníky semináře mě baví a nabíjí pozitivní energií. Ráda se učím nové věci a získané informace předávám ostatním. Mívám úžasný pocit

z dobře vykonané práce, který převáží i skutečnost známou každému lektorovi, kdy po několikahodinovém nepřetržitém mluvení potřebujete doma zarytě mlčet. Ostatně toto lze chápat i jako pozitivní přínos pro vaše okolí, jak vám potvrdí například můj manžel.

Jak trávíte volný čas, jak relaxujete?

Volného času mám poslední dobou velice málo, často pracuji i o víkendech. Tím více si vážím času stráveného společně se svou rodinou. A když už si najdu chvílku jenom pro sebe, ráda se procházím městem a pozoruji klasický městský ruch okolo.

Nevadí mi ani davy lidí korzující v nákupních centrech, dokonce mám pocit, že z nich dokážu čerpat energii a odnést si ji s sebou, stejně jako si jiní lidé odvázejí domů plné tašky s nákupem. Vlastně obecně ráda chodím pěšky, jsem pro každou procházku do přírody a při tom se rozhlížím, pozoruji a pečlivě vnímám okolí. A také ráda spím, když můžu. Snažím se vyhýbat sledování televize, stejně je v ní málokdy něco zajímavého. Raději si přečtu dobrou knížku – klasickou papírovou, žádnou elektronickou náhražku. Nebo se sejdeme s kamarády u dobrého jídla či na koncertě příjemné hudby. Dnešní módní zábava v podobě „tlachání a předhánění se“

na sociálních sítích je mi cizí, nemám profil na Facebooku ani na jiné podobné platformě. Možná to někomu přijde zvláštní, možná je to v dnešní době tak trochu retro, to uznávám, ale mně to naprosto vyhovuje. A abych nezapomněla, miluji kočky.

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková

členka redakční rady Ad rem



Jak se vyznat v GDPR

Mgr. Darina Kocová

25. květen 2018 je významným datem v oblasti ochrany osobních údajů jednotlivců – v tento den totiž nabylo účinnosti Nařízení EU 2016/679 (General Data Protection Regulation neboli Obecné nařízení o ochraně osobních údajů)¹. Náš stávající zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, byl tímto okamžikem odstaven na vedlejší kolej a v nejbližší době bude zákonem o zpracování osobních údajů² definitivně zrušen, pokud se tak již nestalo. Unikla Vám tato nová právní úprava nebo jste ji prostě ignorovali? Společně se pokusíme nastínit jednoduchý postup jak vyhovět požadavkům GDPR.

Nejprve si ujasníme základní pojmy. GDPR se týká jakéhokoli zpracování osobních údajů fyzických osob, což je celá škála nejrůznějších činností, které s osobními údaji cíleně provádíme. Nejprve osobní údaje získáváme, poté je uložíme, třídíme, vyhledáváme, zpřístupňujeme, kopírujeme a životní cyklus daného osobního údaje fakticky končí skartací dokumentu nebo fyzickým zničením příslušného paměťového média. Naštěstí GDPR nedopadá na využívání osobních údajů výhradně pro osobní potřebu nebo v domácnosti – uchovávání vizitek od řemeslníků, používání vašeho soukromého emailu nebo profilu na sociální síti je stále ve vaší režii a GDPR to nezajímá. Tedy prozatím.

Za osobní údaj dle GDPR lze považovat jakoukoli informaci nebo několik informací, které jsou schopny konkrétní fyzickou osobu identifikovat a vyčlenit ji v rámci nějaké skupiny subjektů (např. zá-

kazníci e-shopu). Osobním údajem může být vedle jména, rodného čísla, telefonu nebo emailu rovněž údaj o počtu dětí, stav bankovního účtu, výsledek lékařského vyšetření, otisk prstu nebo členství v odborech. GDPR rozlišuje subjekty osobních údajů, což jsou fyzické osoby, jichž se osobní údaje týkají, např. zákazník e-shopu nebo zaměstnanec. Dále je tu správce osobních údajů, který rozhoduje o tom, za jakým účelem a jakými prostředky budou osobní údaje subjektů zpracovávány. Správcem bude zaměstnavatel ve vztahu k osobním údajům svých zaměstnanců, nemocnice ve vztahu k osobním údajům pacientů, e-shop pro osobní údaje svých zákazníků. A ještě je tu zpracovatel jako prodloužená ruka správce osobních údajů, který podle písemných pokynů správce a na jeho odpovědnost nakládá s osobními údaji. Typickým zpracovatelem osobních údajů je například externí účetní, poskytovatel cloudu nebo IT firma spravující informační



system pro své klienty, která „vidí“ do jejich osobních údajů.

GDPR přiznává každému - subjektům, správcům i zpracovatelům - odlišný rozsah práv a povinností. Subjekty jsou na tom podle GDPR nejlépe, mají v podstatě jen práva a mohou si „došlápnout“ na správce udáním na Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ). Tento úřad byl, je a nadále zůstane dozorovým a kontrolním orgánem pro oblast ochrany osobních údajů. Správcům osobních údajů ukládá GDPR naopak spoustu povinností – musíte jmenovat pověřence pro ochranu osobních údajů, musíte subjekty řádně informovat o zpracování osobních údajů, musíte osobní údaje řádně zabezpečit před jejich zneužitím ... A hlavně – jako správci nesete plnou odpovědnost za dodržování všech povinností a zásad dle GDPR. Hrozba pokuty tedy visí primárně nad správcem. A zpracovatel? Ten má svou zpracovatelskou smlouvu se správcem a bude se jí ve vlastním zájmu držet. Poruší-li tuto smlouvu, stává se ve vztahu k dané činnosti sám správcem a může se výjimečně těšit na pokutu i on.

Pokud je nějaká oblast nařízení GDPR dobře známa veřejnosti, jsou to sankce v podobě pokut. GDPR zavádí dvě sazby pokut dle jejich maximální možné výše:

¹ Text nařízení GDPR je dostupný z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>.

² Návrh zákona o zpracování osobních údajů, sněmovní tisk 138/0, dostupný z <http://www.psp.cz>.

- 10.000.000 EUR (zhruba 250.000.000 Kč) nebo 2% z celosvětového obrátu podniku za uplynulý kalendářní rok – např. za nejmenování pověření.

- 20.000.000 EUR (zhruba 500.000.000 Kč) nebo 4% z celosvětového obrátu podniku za uplynulý kalendářní rok – např. za zpracování osobních údajů bez souhlasu subjektu tam, kde je souhlas třeba.

- Ještě je tu třetí sazba pokut v maximální výši 10.000.000 Kč, která sice není stanovena přímo nařízením GDPR, ale bude pravděpodobně obsažena v zákoně o zpracování osobních údajů a bude určena výhradně pro veřejnou správu – tedy např. pro obce, kraje, školy apod. Jak jste si jistě všimli, tato speciální sazba pokuty je podstatně nižší než výše uvedené obecné sazby. Naši zákonodárci zavádějí do praxe nehezky dvojitý metr na posuzování prohřešků při nakládání s osobními údaji podle toho, kým byly spáchány (zda úřadem nebo podnikatelem).

Úřad pro ochranu osobních údajů sice opakovaně deklaruje, že hodlá držet svoji dosavadní linii ohledně výše udělovaných pokut – pokuty prý rozhodně nebudou likvidační, maximálně v řádu desetitisíců, pouze za velmi zásadní porušení GDPR mohou být uděleny pokuty vyšší. Opatrnosti však nikdy není nazbyt. Současně se Úřad pro ochranu osobních údajů nijak netají tím, že kontroly na dodržování GDPR budou zpočátku probíhat převážně na základě podnětů veřejnosti, hezky česky budou chodit „na udání“.

Nyní několik jednoduchých doporučení pro ty, kteří chtějí dokázat subjektům a potažmo Úřadu pro ochranu osobních údajů, že se na GDPR připravili.

1) Začneme tím, co by měl udělat každý správný hospodář před zavedením nějaké změny nebo novinky – provést inventuru, tedy pro naše potřeby inventuru v osobních údajích, hantýrkou GDPR nazývanou **AUDIT OSOBNÍCH ÚDAJŮ**. Audit osobních údajů sice není dle GDPR povinný, provedení auditu je však nezbytné k tomu, abyste si vytvořili komplexní přehled o tom, jaké osobní údaje zpracováváte, kde se nacházejí a kdo k nim má přístup.

Audit osobních údajů by vám měl poskytnout odpověď alespoň na následující otázky:

- ✓ Jaké činnosti s osobními údaji provádíme a za jakými účely

- ✓ Jsme správcem nebo jen zpracovatelem osobních údajů pro tu kterou činnost

- ✓ Jaké osobní údaje zpracováváme

- ✓ Jaké právní tituly využíváme (právní povinnost, smlouva, souhlas apod.)

- ✓ Jaké osobní údaje opravdu potřebujeme (vždy jen nezbytné minimum osobních údajů)

- ✓ Jak dlouho osobní údaje uchováváme (vždy jen po nezbytně nutnou dobu)

- ✓ Kde se osobní údaje nacházejí, v jaké formě (listinné, elektronické) a kdo k nim má přístup.

2) Základem spolupráce mezi správcem osobních údajů a dodavatelem-zpracovatelem, který má přístup k osobním údajům a může s nimi pro správce pracovat, je kvalitně sepsaná **ZPRACOVATELSKÁ SMLOUVA**. Stávající smlouvy o poskytování služeb se všemi dodavateli-zpracovateli osobních údajů je třeba zkontrolovat a formou dodatku ke smlouvě doplnit případná chybějící ustanovení, a to zejména:

- ✓ Vázanost dodavatele pokyny od správce

- ✓ Mlčenlivost

- ✓ Srovnatelné zabezpečení osobních údajů

- ✓ Součinnost zpracovatele při plnění povinností správce

- ✓ Zapojení subdodavatelů

- ✓ Hlášení úniků dat zpracovatelem správcem

- ✓ Ukončení spolupráce a naložení s daty (výmaz, vrácení).

3) GDPR přináší zcela nový institut pro některé správce nebo zpracovatele osobních údajů – je jím osoba **POVĚŘENCE PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ** (DPO –Data Protection Officer). Kdo si musí povinně obstarat pověření? Za prvé - orgány veřejné moci, nazvěme je obecně „úřady nebo veřejné instituce“, tedy zejména všechny obce, kraje, ministerstva, školy a spousta dalších jako např. SÚKL, Česká televize, Komora daňových poradců. Za druhé - správci nebo zpracovatelé osobních údajů, kteří jako svou hlavní činnost a v rozsáhlém měřítku zpracovávají zvláštní osobní údaje (např. nemocnice, nikoli však jednotlivý lékař). A za třetí - správci nebo zpracovatelé osobních údajů, kteří jako svou hlavní činnost a v rozsáhlém měřítku monitorují subjekty údajů zejména kamerami (např. velká bezpečnostní agentura

spravující kamerové systémy) nebo sledují chování uživatelů na internetu (např. velké firmy nabízející cílenou reklamu). Můžeme tedy konstatovat, že povinný pověřenec je určen primárně pro veřejnou správu a pro velké podniky (obzvláště nadnárodní) a instituce, které zpracovávají nadprůměrné množství osobních údajů. Pokud jste po přečtení těchto řádků zjistili, že musíte mít svého pověřence, urychleně si nějakého obstarajte. A nezapomeňte nahlásit kontakt na pověřence na ÚOOÚ a zveřejnit ho rovněž na svých webových stránkách, na úřední desce nebo v provozovně.

4) Základem GDPR je **INFORMAČNÍ POVINNOST** správce osobních údajů. Není to ovšem žádná novinka, povinnost informovat o zpracování získaných osobních údajů upravoval i dosavadní zákon o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb. Jeho dodržování v praxi ovšem často kulhalo na obě nohy, proto údiv nad touto „staronovou“ povinností není tak překvapivý.

Jednoduše řečeno: Získáte-li jakékoli osobní údaje subjektu - nového zákazníka, dodavatele nebo uchazeče o zaměstnání, musíte obratem informovat o jejich zpracování. Náležitosti informačního oznámení jsou obsahem čl. 13 a 14 GDPR. Ve zkratce se jedná o sdělení, kdo jste, jestli máte pověření, proč a na jak dlouho osobní údaje potřebujete a jaká práva mohou jednotlivé subjekty ve vztahu ke svým osobním údajům uplatňovat. Formu informování volte dle svých provozních potřeb a technických možností, zásadní je prokazatelnost a doložitelnost informování, proto buďte obezřetní při telefonickém nebo ústním plnění informační povinnosti. Vhodná je písemná forma – povinné informace dle GDPR můžete uvést jako součást osobního dotazníku při naboru zaměstnanců nebo jako přílohu emailu potvrzujícího přijetí objednávky.

5) Využíváte-li **SOUHLAS** jako právní titul ke zpracování osobních údajů, nejprve zvažte možnost využití jiného právního titulu – např. k běžnému zasílání reklamních letáků lze u stávajících zákazníků přistoupit i bez jejich souhlasu z titulu oprávněného zájmu podnikatele. Dojdete-li k závěru, že bude souhlas subjektů nezbytný (zejména pro zveřejňování fotografií a videí na internetu, profilování zákazníků), nebo jste prostě opatrní a souhlas je pro vás sázkou na jistotu, musíte jej naformulovat tak, aby uspokojil požadavky GDPR. S tím sou-

visí nezbytná aktualizace a znovuzískání souhlasů ode všech stávajících zákazníků (ano, i od zákazníků z doby před účinností GDPR). Souhlas dle GDPR by měl být zejména:

- ✓ Dobrovolný
- ✓ Konkrétní (účel, doba)
- ✓ Doložitelný – vedte si evidenci udělených souhlasů
- ✓ Jednoduchý
- ✓ Aktivně udělený (pozor na předvyplněná políčka)
- ✓ Odvolatelný – o tom je třeba subjekt výslovně poučít; odvolání nepůsobí zpětně!

6) Připravte se na příjem **ŽÁDOSTÍ SUBJEKTŮ** týkajících se jejich osobních údajů. Budete muset do 1 měsíce od doručení reagovat nebo si lhůtu pro vyřízení žádosti prodloužit až na 3 měsíce. Nezapomeňte na dostatečné ověření totožnosti žadatele, neboť každý má právo nakládat pouze se svými osobními údaji, nikoli s osobními údaji někoho jiného. Pozor na sdělování osobních údajů po telefonu – víte, s kým opravdu hovoříte? Dle obsahu žádosti subjektu provedete některou z následujících aktivit:

- ✓ Potvrdíte, zda o daném zákazníkovi (pacientovi, zaměstnanci, dodavateli apod.) zpracováváte osobní údaje či nikoli
- ✓ Vyhledáte jeho osobní údaje nebo připravíte jejich kopie
- ✓ Opravíte nesprávné nebo nepřesné osobní údaje
- ✓ Vymažete zákazníka z databáze (nemáte-li jiný právní důvod – např. právní povinnost - pro další zpracování jeho osobních údajů)
- ✓ Vyřídíte námítky zákazníka týkající se jeho osobních údajů
- ✓ Přenesete vybrané osobní údaje ve strojově čitelném formátu k jinému správci
- ✓ Využíváte-li strojové rozhodování

nebo profilování zákazníků, umožníte přehodnocení výsledků člověkem.

7) Kromě informační povinnosti je dalším ze základních postulátů GDPR povinnost osobní údaje dostatečně **ZABEZPEČIT**. Volbu vhodných opatření k zabezpečení osobních údajů ponechává GDPR alibisticky zcela na vás, pouze doporučuje mimo jiné využití pseudonymizace nebo šifrování dokumentů s osobními údaji. Častým opatřením organizačního charakteru je důkladné proškolení stávajících i nových zaměstnanců v oblasti GDPR. Z nepřehledné škály technických opatření k zabezpečení osobních údajů lze využít standardní zamykání místností i skříní s dokumenty, řízení přístupu zaměstnanců k dokumentům s osobními údaji, ochranu počítačů a telefonů pomocí dostatečně silných hesel, zálohování dat apod.

8) I při zdánlivě dokonalém zabezpečení osobních údajů může dojít k tzv. **BEZPEČNOSTNÍMU INCIDENTU**, např. krádež osobních spisů všech zaměstnanců podniku. Hlášení bezpečnostních incidentů je zcela novou povinností, kterou GDPR ukládá obecně všem správcům osobních údajů bez ohledu na jejich velikost nebo předmět činnosti. Postup hlášení bezpečnostního incidentu je odvislý od provedení posouzení a zhodnocení výsledného rizika pro osobní údaje dotčených subjektů:

- ✓ Nízké riziko – o incidentu je třeba vždy pořídit zápis, avšak dále se neohlašuje.
- ✓ Střední riziko – zaznamenaný incident je třeba do 72 hodin od zjištění nahlásit na ÚOOÚ
- ✓ Vysoké riziko – zaznamenaný incident je třeba do 72 hodin od zjištění nahlásit na ÚOOÚ a také jednotlivým dotčeným subjektům.

9) Nastíněný postup implementace po-

žadavků GDPR lze jednoduše zpracovat do **VNITŘNÍ SMĚRNICE** nebo jiného interního předpisu pro oblast nakládání s osobními údaji v rámci konkrétního podniku nebo instituce, který bude závazný pro všechny zaměstnance. Existence vnitřní směrnice ke GDPR poté může posloužit jako základní lakmusový papírek, zda daná organizace vůbec zaregistrovala nařízení GDPR a zda dostatečně naplňuje jeho požadavky.

Mgr. Darina Kocová
právníčka, lektorka

Nejbližší kurzy s lektorkou:

GDPR - Nařízení EU o ochraně osobních údajů

6. 6., 19. 7. a 22. 8. Brno

13. 6. Praha

19. 6. a 17. 8. Plzeň

22. 6. a 20. 8. České Budějovice

25. 6. a 13. 8. Ostrava

GDPR prakticky v prostředí veřejné správy

7. 6. a 23. 8. Brno

14. 6. a 28. 8. Praha

21. 6. a 21. 8. České Budějovice

14. 8. Ostrava

16. 8. Plzeň

GDPR prakticky v prostředí škol a školských zařízení

11. 6. a 30. 8. Praha

GDPR prakticky pro podnikatele

18. 6. a 15. 8. Praha

24. 7. a 24. 8. Brno

Zákon o registru smluv

20. 6. Plzeň

26. 6. Ostrava

Letní škola zákoníku práce a GDPR - 3denní

BRNO 15. - 17. 8. 2018

PRAHA 22. - 24. 8. 2018

Podrobné informace a přihlášku naleznete na www.tsmvyskov.cz

OSOBNÍ ÚDAJE V PERSONÁLNÍ AGENDĚ

Změnilo se něco podle GDPR?

Ing. Alena Chládková

Dne 25. 5. 2018 nabylo účinnosti Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Veřejnosti je známo z denního tisku i odborných článků pod uváděnou anglickou zkratkou GDPR – General Data Protection Regulation. Od uvedeného data nařízení nahradilo valnou část právní úpravy obsažené dosud v zákoně č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon bude zrušen a nahrazen novým zákonem o zpracování osobních údajů (vládní návrh je v současné době ve schvalovacím procesu), který bude upravovat dále organizaci a činnost Úřadu pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ) jako státního dozorového orgánu a některé záležitosti ochrany osobních údajů, které nejsou zmíněným nařízením konkretizovány nebo je jím umožněno upravit je na vnitrostátní úrovni.



Jedním z cílů tohoto článku je ujistit personalisty a mzdové účetní, kteří v rámci vedení personální agendy, pod kterou zahrnujeme i oblast mezd a platů, zpracovávají spoustu osobních údajů zaměstnanců, že v jejich práci k žádné „revoluci“ nedochází, jak jsme se mnohde mohli dočíst a označuje to za omyl na svých stránkách (www.uoou.cz) i Úřad pro ochranu osobních údajů. Ovšem za předpokladu, že důsledně dodržují dosud platný zákon o ochraně osobních údajů, který je v účinnosti již od 1. června 2000. Od stejného data působí jako státní dozorový orgán zmíněný Úřad pro ochranu osobních údajů a žádný „nový dozorový“ úřad zřízen nebude.

Následně uvádím stručné shrnutí pro praxi z hlavních zásad v zacházení a ochraně osobních údajů, dle platných právních předpisů v personální a mzdové (platové) agendě. Při práci s osobními údaji je třeba vždy vědět, na základě čeho a **jaké osobní údaje zjišťujeme, zda je k tomu zákonný důvod, jak s těmito údaji nakládáme a jak je máme chránit. I v souvislosti s novým „obecným nařízením“ EU, jak budu „GDPR“ dále česky nazývat.**

ZÁSADY DLE ZÁKONA O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ A OBECNÉHO NAŘÍZENÍ EU

Zásady zpracování osobních údajů uvádí obecné nařízení (dále jen ON) v článku 5 a **korespondují s dosavadní**

právní úpravou obsaženou nyní v zákoně o ochraně osobní údajů (dále jen ZOOÚ).

Shrnutí pro praxi:

1. Zjišťujeme pouze **takové osobní údaje a v takovém rozsahu, které v daném okamžiku potřebujeme ve vztahu k účelu**, k jakému budou zpracovány.

2. Dodržujeme náležitou **ochranu zpracovávaných osobních údajů**, kterou je povinen (technicky) zajistit a stanovit zásady a pravidla této ochrany zaměstnavatel. Zaměstnanci zaměstnavatele přicházející do styku s osobními údaji jsou povinni dodržovat pravidla ochrany stanovená a veřejně deklarovaná zaměstnavatelem. V rámci ochrany osobních údajů je důležité i **pravidlo mlčenlivosti**.

ZÁKONNOST

Článek 6 ON upravuje zákonnost zpracování. Rovněž zde **nedochází ke změnám** oproti současnému ZOOÚ.

Shrnutí pro praxi:

1. U zaměstnanců zjišťujeme a zpracováváme **především** osobní údaje dle písmene c), to jsou **osobní údaje nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na zaměstnavatele vztahuje** – např. na základě zákonů v oblasti daně z příjmů, sociálního, nemocenského, důchodového a zdravotního pojištění, zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti apod. Ke zpra-

cování těchto nežádáme souhlas zaměstnance.

2. Údaje dle písmene b) to je **údaje nezbytné pro splnění smlouvy** (v pracovních vztazích je to např. pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty...) Ke zpracování těchto údajů **nežádáme souhlas** zaměstnance.

3. Údaje, které jsou nezbytné **pro účely oprávněných zájmů zaměstnavatele** (např. údaj o trestní bezúhonnost, kamerové systémy apod. – vždy jen **v odůvodněných případech**). Ke zpracování těchto údajů netřeba souhlasu zaměstnance.

4. Údaje **na základě souhlasu zaměstnance** zjišťujeme a zpracováváme v jiných případech než výše uvedených **k účelům výslovně uvedeným a na základě svobodného doloženého písemného prohlášení zaměstnance**. Zaměstnanec může svůj souhlas kdykoliv odvolat, o čemž musí být před udělením souhlasu informován. (např. zveřejnění fotografie či věku zaměstnance)

ZPRACOVÁNÍ ZVLÁŠTNÍCH KATEGORIÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Dle čl. 9 ON **zakazuje se zpracování tzv. „citlivých“ údajů**, což jsou osobní údaje, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení, členství v odborech a údaje genetické, biometrické za účelem jedinečné

identifikace fyzické osoby, zdravotním stavu, sexuálním životě, sexuální orientaci.

Tento **zákaz se nepoužije**, pokud jde o některý z případů uvedených v odstavcích a) až j).

Shrnutí pro praxi:

1. V praxi zaměstnavatele přichází v úvahu zpracování údajů dle písmene b), což je zpracování nezbytné pro účely **plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany**, na který se zákaz zpracování nevztahuje a nepotřebujeme k nim souhlas zaměstnance – např. v oblasti zaměstnávání povinného podílu osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti nebo z důvodu ochrany odborových funkcionářů dle zákoníku práce.

2. Pokud je **zaměstnavatelem nadace, sdružení nebo jiný neziskový subjekt**, mohlo by jít i u zaměstnanců o údaje dle písmene d).

3. V odůvodněných případech lze postupovat i podle písmene a) tudíž se souhlasem zaměstnance pro konkrétní stanovený účel.

Poznámka:

Údaj o zdravotní způsobilosti k práci („způsobilý“, „nezpůsobilý“) není citlivým osobním údajem. Písmeno h) se týká poskytovatelů pracovních služeb, nikoliv zaměstnavatele.

PROCES PRÁCE S OSOBNÍMI ÚDAJI PŘED VZNIKEM, PŘI VZNIKU A ZA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Údaje při výběru zaměstnanců

Dle ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nesmí zaměstnavatel vyžadovat při výběru zaměstnanců: informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, **není-li jejich vyžadování v souladu s antidiskriminačním zákonem**, informace, které **odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem**; na žádost uchazeče o zaměstnání je **zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje**.

Shrnutí pro praxi:

1. **Zaměstnavatel nesmí** vyžadovat informace a údaje uvedené v ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

2. **Zaměstnavatel musí** naopak zjistit informace a údaje, které potřebuje k plnění svých povinností stanovených zvláštním právním předpisem (např. státní příslušnost pro plnění povinností vyplývajících pro zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, dosaženou kvalifikaci, pokud je stanovena právním předpisem jako předpoklad pro výkon práce apod.)

3. **Zaměstnavatel může** zjišťovat informace a údaje, které si sám stanoví pro posouzení plnění svých oprávněných požadavků pro řádný výkon práce. Nesmí jít ale o údaje, které odporují dobrým mravům nebo na základě kterých by mohlo dojít k diskriminaci uchazeče o zaměstnání.

Poznámka:

O porušení výše uvedeného ustanovení zákona o zaměstnanosti půjde ze strany zaměstnavatele pouze v případě, že „zakázané“ údaje skutečně vyžaduje (např. v osobním dotazníku), nikoli v případě, že je (budoucí) zaměstnanec zaměstnavateli sám sdělí (např. ve svém životopisu).

Dle § 30 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru jen údaje, které **bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**.

Údaje při uzavírání a za trvání pracovního poměru

Co lze a co nelze **vyžadovat od zaměstnanců**, vymezuje **zákoník práce ve svém ustanovení § 316 odst. 4**. Základní pravidlo zní, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které **bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem**.

Nesmí vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti.

Pro informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti tento **zákaz neplatí** v případě, jestliže je pro to **dán věcný důvod** spočívající v povaze práce, která má být

vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to **stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis**.

Výše uvedené informace nesmí zaměstnavatel získávat o zaměstnancích **ani prostřednictvím třetích osob**.

Shrnutí pro praxi:

1. **Zaměstnavatel nesmí** vyžadovat údaje uvedené v ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce, (s odůvodněnými výjimkami spočívajícími v charakteru práce zaměstnance či poslání zaměstnavatele).

2. **Zaměstnavatel musí** naproti tomu zjistit údaje, které slouží k plnění povinností stanovených zvláštními právními předpisy (např. zákonem o zaměstnanosti, zákoníkem práce a prováděcích právních předpisů, právními předpisy z oblasti nemocenského pojištění, důchodového pojištění, zdravotního pojištění, daně z příjmů apod.). Ke zpracování těchto údajů nepotřebuje souhlas zaměstnance.

3. **Zaměstnavatel může** zjišťovat údaje **nezbytné k ochraně svých oprávněných zájmů – k těmto nepotřebuje souhlas zaměstnance - případně pro účely marketingu**, péče o zaměstnance apod. (např. zveřejňování kontaktu a fotografií na webových stránkách, zveřejňování jubileí zaměstnanců v rámci zaměstnavatele apod.) - **ke zpracování těchto údajů potřebuje výslovný, odvolatelný a časově omezený souhlas zaměstnance**.

Rodné číslo

Zákon o ochraně osobních údajů žádný zvláštní režim pro rodné číslo nestanoví ani ho neuvádí mezi citlivými údaji. Pravidla pro jeho využívání jsou obsažena v zákoně o evidenci obyvatel, konkrétně v ustanovení § 13c odst. 1. Využití rodného čísla je striktně vymezeno zákonnými důvody. Pro potřeby zaměstnavatele přicházejí v úvahu důvody spočívající v tom, že:

- tak stanoví zvláštní zákon nebo
- se mu od nositele rodného čísla nebo jeho zákonného zástupce dostane souhlasu s využitím rodného čísla.

Zvláštními zákony jsou např. zákony upravující nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zdravotní pojištění, zdaňování příjmů a další. Tyto zákony stanoví zaměstnavateli povinnost uvádět rodné číslo např. na evidenčním listu důchodového pojištění, ve vztahu k nemocenskému

pojištění apod. Zaměstnavatel je tedy povinen rodné číslo zaměstnance zjistit a ten je povinen mu ho poskytnout. Využívat takto poskytnutého rodného čísla je však zaměstnavatel oprávněn pouze v případech jednoznačně stanovených právními předpisy. V jiných případech ho může využívat jen na základě souhlasu zaměstnance.

Forma zjišťování osobních údajů v praxi

Osobní údaje od uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců zjišťujeme přímo, nikdy ne prostřednictvím třetích osob. A to většinou formou vlastního (firemního) osobního dotazníku a v konkrétních případech vyplněním tiskopisů stanovených právním předpisem (např. Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti). Jde o formu písemnou, kde pravdivost uvedených údajů stvrdí subjekt údajů svým podpisem.

Osobní dotazník

Žádný právní předpis nestanoví povinnost zaměstnavatele zjišťovat potřebné údaje formou osobního dotazníku, tudíž ani nestanoví vzor nebo obsah takového dokumentu. V praxi se osobní dotazníky používají jako přehledná a jednotná forma získání potřebných osobních údajů.

Není možné používat stejný osobní dotazník pro uchazeče o zaměstnání a pro zaměstnance, se kterým je už uzavřen pracovní poměr. Od uchazeče o zaměstnání potřebuje zaměstnavatel znát pouze údaje potřebné pro posouzení jeho vhodnosti coby kandidáta na obsazení konkrétního pracovního místa. Naproti tomu od zaměstnance je třeba si vyžádat řadu osobních údajů, které slouží k plnění povinností vyplývajících zaměstnavateli z různých právních předpisů.

Obvykle se do osobního dotazníku zahrnují následující údaje:

U UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

základní osobní údaje, jako jsou jméno, příjmení, titul a další kontaktní údaje, které se uchazeč rozhodne poskytnout, např. adresu, telefon, e-mailovou adresu apod., státní příslušnost, údaje o dosažené kvalifikaci ve vztahu ke konkrétnímu pracovnímu místu, další údaje, které by mohly mít vliv na posouzení vhodnosti konkrétního zájemce.

Je třeba se vyvarovat požadování údajů citlivých a údajů, na základě kterých by mohlo dojít k diskriminaci fyzické osoby. Tyto údaje je možné vyžadovat, jen pokud jsou nezbytné pro výkon požadované práce (např. těhotenství, jestliže jde o práci, která je zakázána těhotným ženám).

Pokud zaměstnavatel vyžaduje životopis, mělo by jít o životopis profesní s údaji týkajícími se způsobilosti k výkonu požadované práce. Stává se, že uchazeč o zaměstnání pošle zaměstnavateli z vlastní iniciativy podrobný životopis obsahující řadu pro zaměstnavatele nepotřebných osobních údajů včetně citlivých. Jak bylo poznamenáno výše, v tomto případě zaměstnavatel neporušuje právní předpis, protože tyto údaje nevyžadoval. Nesmí však tyto nepotřebné údaje zpracovávat a využívat.

UPOZORNĚNÍ:

Uchazečům o zaměstnání, kteří ve výběrovém řízení neuspěli, a nebyli tak přijati do pracovního poměru, je třeba dokumenty s osobními údaji vrátit, případně je zlikvidovat. Pokud by si zaměstnavatel chtěl osobní údaje některých uchazečů vést v databázi zájemců o zaměstnání, mohl by takto učinit jen s jejich souhlasem (většinou v praxi na jejich žádost) z důvodu případného jednání o uzavření pracovní smlouvy v budoucnu.

U ZAMĚSTNANCŮ

zjišťujeme formou osobního dotazníku i řadu údajů sloužících k plnění povinností daných zákony

v oblasti nemocenského, sociálního a zdravotního pojištění, zákoníku práce a prováděcích právních předpisů, např.:

- jméno, příjmení, titul
- rodné jméno, dřívější jména (pro evidenční list)
- datum a místo narození
- rodné číslo
- bydliště
- údaje o dosažené kvalifikaci
- údaje o praxi, pokud je to potřebné
- dobu, po kterou zaměstnanec vykonával vojenskou základní (náhradní) nebo civilní službu a
 - dobu mateřské (případně další mateřské nebo rodičovské) dovolené, pokud je to potřebné
 - údaj o tom, zda občan pobírá důchod, druh důchodu, číslo rozhodnutí o pobírání důchodu
 - údaj o tom, zda je osobou se zdravot-

ním postižením

- údaj o zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn.

U všech údajů, které zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, musí zaměstnavatel (personalista, mzdová účetní) vědět, na základě čeho a k jakému účelu tento údaj potřebuje, a na požádání zaměstnanci tuto skutečnost sdělit.

Poznámka:

Na mnoha místech lze zakoupit vzorový dokument označený jako „Osobní dotazník“. Protože žádný předepsaný vzor neexistuje, je nutné tyto dokumenty chápat pouze jako pomůcky (bohužel mnohdy v rozporu s právními předpisy, pokud jde o rozsah vyžadovaných informací). Je důležité vytvořit si vlastní osobní dotazníky „šité na míru“ konkrétnímu pracovnímu místu.

DALŠÍ FORMY ZJIŠŤOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ k plnění "zákoných" povinností

Pro osobní údaje pro účely srážení daně z příjmu ze závislé činnosti používáme zvláštní tiskopis Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, který obsahuje např.:

- pokud zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění a manžel/ka je zaměstnán/a, příjmení a jméno manžela/ky, název a adresa zaměstnavatele,

- pokud zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě, jméno, příjmení a rodné číslo dítěte

- a řadu dalších údajů potřebných např. pro účely provedení "ročního zúčtování daně".

Na zvláštních tiskopisech máme i další zjišťované údaje na základě plnění povinností vyplývajících z právních předpisů, např. pro účely srážek ze mzdy dle občanského soudního řádu, údaje dle zákona o nemocenském pojištění (týká se i osobních údajů rodinných příslušníků pro účely např. otcovského či ošetřovného) apod.

Řada údajů se zjišťuje až v průběhu trvání pracovního poměru v konkrétních situacích, mnohé údaje se zpracovávají průběžně formou sestav při měsíčním vyúčtování mezd a platů. Není cílem a smyslem tohoto článku je vyjmenovávat – ostatně ani v této oblasti se nic nemění.

ZÁVĚR

Mám-li odpovědět na podtitulek tohoto článku - změnilo se něco podle GDPR? - musím odpovědět, že v praxi se v rozsahu, způsobu zjišťování, zpracování a archivování osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatelem podle platných právních předpisů ČR se s účinností obecného nařízení EU od 25. května 2018 nezměnilo nic. I nadále je třeba postupovat při získávání, zpraco-

vání a užívání osobních dokladů zákonně, korektně, transparentně, minimalizovat je (nevidovat nadbytečné informace, nevidovat je zbytečně dlouho) a chovat se k nim důvěryhodně.

Ke změnám mohlo dojít v ochraně osobních údajů, pokud ji neměl zaměstnavatel dosud dostatečně zajištěnou.

Ing. Alena Chládková

Odborná poradkyně pro personalistiku a odměňování, členka Kolegia expertů AKV Praha, zkušená lektorka s dlouholetou praxí.

Nejbližší kurzy s lektorkou:

Dovolená, pracovní doba a odměňování, osobní údaje v personalistice
20. 6. Praha

Pravidla pro převedení na jinou práci

JUDr. Petr Bukovjan

Tomu institutu už zvonil umíráček, a kdyby byla nakonec přijata s účinností od 1. 1. 2018 velká a dlouho projednávaná novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), musel bych o něm psát už v čase minulém, protože **měl být zrušen, resp. nahrazen něčím jiným**. Na mysli mám převedení zaměstnance na jinou práci dle ustanovení § 41 ZP.



Jak vyplývá ze samotného pojmenování tohoto institutu, dochází jeho prostřednictvím zpravidla ke změně druhu práce, a to nikoliv souhlasným projevem vůle zaměstnance a zaměstnavatele, ale až na výjimky jednostranným právním jednáním zaměstnavatele. Neuškodí si připomenout některá základní pravidla s ním spojená:

1) K převedení musí existovat zákonem předvídaný důvod. Tyto důvody zákoník práce vyjmenovává v ustanovení § 41 odst. 1, 2, 4 a 5 (jde např. o dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci nebo o případ prací zakázaných těhotným ženám), nelze je rozšiřovat a rozděleny jsou v tom smyslu, že na základě některých z nich je zaměstnavatel k převedení povinen, kdežto v souvislosti s jinými se mu nabízí možnost tak učinit.

Zejména u vedoucích zaměstnanců se setkávám s přesvědčením, že mají právo převést jakéhokoliv zaměstnance na jinou práci z důvodu nezbytné provozní potřeby a že omezení jsou jen rozsahem takového převedení, konkrétně 30 pracovními dny v kalendářním roce. Svého času zaměstnavatel takové právo skutečně měl, nicméně to platilo do konce roku 1988! Chce-li zaměstnavatel, aby zaměstnanec

dočasně vykonával k zajištění provozu jinou než sjednanou práci, **nezbývá mu v současné době, než se na tom se zaměstnancem dohodnout**. Půjde o klasickou změnu druhu práce.

2) Práce, na kterou zaměstnavatel hodlá zaměstnance převést, **musí být pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci**. Pokud by šlo o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance, přičemž odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změna, popřípadě zařazení k výkonu rizikové práce, **musí být před převedením na jinou práci provedena vstupní lékařská prohlídka**.

3) Má-li zaměstnavatel důvod k převedení na jinou práci a tato práce je pro zaměstnance opravdu vhodná, **zaměstnanec se musí převedení na jinou práci podřídit**. Jinak riskuje, že jeho nenastoupení k výkonu takové práce **bude považováno za porušení „pracovní kázně“ se všemi následky z toho vyplývajícími**.

4) Pokud jde o mzdové či platové ohodnocení, v souvislosti s převedením na jinou

práci si zaměstnanec zpravidla „pohorší“. Vyjma případů uvedených v ustanovení § 139 ZP nemá přitom **právo na nějaký doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, jakého dosahoval před převedením**. Samostatným institutem je pak vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství jako dávka nemocenského pojištění dle ustanovení § 42 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

5) V případě, že zaměstnanec dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovní lékařských služeb **dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti k práci** (bez ohledu na to, zdali je toho příčinou pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí, nebo jiná skutečnost), je to zaměstnavateli **důvodem jak k převedení zaměstnance na jinou práci, tak výpovědním důvodem**. I kdyby zaměstnavatel pro zaměstnance měl jinou vhodnou práci, na kterou by ho mohl převést, lze postupovat i tím způsobem, že **mu doručí rovnou výpověď z pracovního poměru**. Podle soudní judikatury totiž zákon nepředepisuje, že by zaměstnavatel musel dát převedení na jinou práci přednost.

Co zaměstnavatele možná překvapí, je závěr Nejvyššího soudu (uvedený v jeho

rozhodnutí ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016), že v **daném případě ale zaměstnavatel musí provést buď jedno, nebo druhé.** Není podle dovolacího soudu myslitelné, aby dělal zaměstnavatel „mrtvého brouka“. Dokonce zmíněný soud dovodil, že kdyby zaměstnanec řešil uvedenou situaci tím, že dá raději sám výpověď z pracovního poměru, **není to**

prý na újmu jeho práva na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku dle ustanovení § 67 odst. 2 ZP. Toto rozhodnutí bylo ovšem napadeno ústavní stížností a uvidíme, jestli a jak se k popsáním závěrům postaví Ústavní soud.

JUDr. Petr Bukovjan

Specialista na pracovní právo s praxí v kontrolní činnosti, člen Kolegia expertů AKV Praha

**Nejbližší kurzy s lektorem:
Zákoník práce - problémy v oblasti
pracovní doby a překážek v práci,
21. 6. 2018 Brno**

[otázka a odpověď]

Dotaz:

Je možné nepřijmout zaměstnance do zaměstnání z důvodu, že je proti němu vedeno hodně exekucí? Je povinností zaměstnavatele zjišťovat, zda proti zaměstnanci je vedeno exekuční řízení?

Odpovídá: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA:

Toto je velmi zajímavá otázka, která v praxi bývá řešena různými způsoby. Odpověď lze najít v Zákoníku práce, GDPR a občanském soudním řádu:

✓ Ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce stanoví: **Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o**

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti;

to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

✓ Ust. § 294 odst. 1 o. s. ř. stanoví: **Ten, kdo přijímá zaměstnance do práce, je povinen vyžádat si od něho potvrzení vystavené tím, u koho naposledy pracoval, o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, kterým soudem a v čí prospěch.** Takové potvrzení je povinen každý zaměstnavatel vydat zaměstnanci, který u něho přestal pracovat; to obdobně platí pro plátce jiných příjmů (§ 299), z nichž byly prováděny srážky, jestliže bylo jejich provádění ukončeno, ačkoliv pohledávka není uspokojena).

→ **Jak toto v praxi řešit?** Ideálně získáním informace ze zápočtového listu od předchozího zaměstnavatele. V zápočtovém listu totiž mimo jiné musí být uvedena i informace o tom, zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají



být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky.

Moje praktická zkušenost je taková (a to i s ohledem na opatrnost a prozatím neexistující praxi ve vztahu k GDPR), že pokud tuto informaci zaměstnavatel ze zápočtového listu nezíská (třeba proto, že zápočtový list od předchozího zaměstnavatele z nějakého důvodu nemá), zaměstnavatel tuto informaci dále nezjišťuje a exekutor si zaměstnavatele jakožto plátce mzdy najde sám. Mnohdy totiž, i když zaměstnanci ví, že je proti nim nějaké exekuční řízení vedeno, tak netuší jaké, a u jakého exekutora (o tom, že často je těch exekucí mnohem více než jedna, se pak raději ani nezmiňují).

Odpověď na shora položenou otázku je tedy jednoznačná. I kdyby měl zaměstnanec proti sobě vedeno kupř. dvacet exekučních řízení, není toto důvodem pro jeho nepřijetí do zaměstnání.

www.uniepersonalistu.cz

Novela insolvenčního zákona = dluhová amnestie?

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Připravovaná novela insolvenčního zákona, kterou jsme již zmiňovali i na stránkách tohoto časopisu, vyvolává v poslední době diskuze a vzbuzuje emoce. Aktuálně je návrh novely jako sněmovní tisk č. 71 již v legislativním procesu, když prošel prvním čtením v Poslanecké sněmovně a je projednáván jednotlivými výbory. Návrh novely dopadá výhradně na institut oddlužení a největší diskuze se vedou zejména o možnosti splnění oddlužení v případě, že během 7 let trvání oddlužení nebylo oddlužení dlužníkovi zrušeno. To totiž znamená, že k oddlužení dlužníka by mohlo dojít i v případě, kdy by věřitelům neuhradil ničeho.

Podle současné právní úpravy je oddlužení možné provést dvěma způsoby, zpeněžením majetkové podstaty nebo plněním splátkového kalendáře. Na základě výslovného prohlášení dlužníka lze k návrhu insolvenčního správce provést oddlužení plněním splátkového kalendáře se zpeněžením majetkové podstaty nebo její části. Převážná většina oddlužení je však prováděna plněním splátkového kalendáře, když v současnosti platí podmínka, aby dlužník během 5 let uspokojil své nezajištěné věřitele alespoň v míře 30 % jejich pohledávek. Podle navrhované právní úpravy už nebude možné provádět oddlužení samostatným plněním splátkového kalendáře, ale vždy současně se zpeněžením majetkové podstaty. Na druhou stranu bude chráněno obydlí dlužníka, které nebude povinen vydat insolvenčnímu správci ke zpeněžení.

Splnění oddlužení má pak podle navrhované právní úpravy být posuzováno, pomíneme-li situaci, kdy dlužník uhradí věřitelům 100 % pohledávek, ve třech okamžicích, když podle navrhovaného znění nového ust. § 412a ins. zákona platí, že:

Oddlužení plněním splátkového kalendáře se zpeněžením majetkové podstaty je splněno, jestliže

a) dlužník splatil nezajištěným věřitelům jejich pohledávky v plné výši,

b) dlužník v době 3 let od schválení oddlužení splatil nezajištěným věřitelům alespoň 50 % jejich pohledávek,

c) dlužník v době 5 let od schválení oddlužení splatil nezajištěným věřitelům alespoň 30 % jejich pohledávek, nebo

d) po dobu 7 let od schválení oddlužení nebylo dlužníkovi oddlužení zrušeno.

A právě písmeno d) budí největší emoce. Do praxe převedeno totiž znamená, že v případě, kdy by dlužník plnil povinnosti dle zákona, což by mělo být primárně kontrolováno insolvenčním správcem, by k jeho oddlužení došlo i v případě, že by věřitelé nebyli uspokojeni vůbec. Dlužník by pak byl soudem osvobozen od placení svých dluhů a věřitelé by se svých pohledávek již nemohli domáhat.

Zastánci navrhované právní úpravy tuto samozřejmě vítají a argumentují zejména neutěšeným stavem na poli exekucí. Jak jsme se zmínili v minulém čísle, alespoň jednu exekuci má v České republice 863 tisíc osob, když více než polovina z nich má 3 a více exekucí. Tito dlužníci už se pak většinou nacházejí v tzv. dluhové pasti, ze které je úniku jen těžko a pro menšinu z nich. Pro takové dlužníky pak není oddlužení podle současné právní úpravy často přístupné, neboť jejich příjmy nepostačují na uhrazení alespoň 30 % pohledávek během 5 let. Stát tak chce dát možnost těmto dlužníkům se z dluhové pasti dostat a to právě sedmiletým oddlužením.

Odpůrci, či spíše kritici navrhované právní úpravy pak argumentují zejména obavou o zneužívání takového oddlužení, kdy by dlužníci mohli být vidinou oddlužení bez nutnosti úhrady svých pohledávek motivováni k tomu, aby se zadlužovali. Logickým argumentem je také nedostatečná kapacita justice na případný nápor části z oněch 863 tisíc dlužníků. V situaci, kdy



Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo

institutu oddlužení využije ročně do 20 tisíc dlužníků, by i případný přesun 10 % dlužníků z exekuce do insolvence představoval obrovské zatížení justice.

Souhlasím s tím, že je nepochybné, že počet dlužníků a počet exekucí je akutním problémem, který je třeba řešit. Nejsem však přesvědčen o tom, že řešením by měla být tak zásadní změna oddlužení. Jedním z řešení by mohlo být například „zastropování“ příslušenství pohledávky ve vztahu k jistině, aby nedocházelo k tomu, že dlužníci budou v dluhové pasti zejména proto, že jejich dluhy jsou z převážné části tvořeny příslušenstvím jistin.

Nejbližší kurzy s lektorem:

Insolvenční řízení

- základní otázky úpadkového práva

- velká novela 2017

- první zkušenosti po novele

14. 6. 2018 Praha

17. 7. 2018 Praha

28. 8. 2018 Ostrava

30. 8. 2018 Brno

Sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas

JUDr. Irena Valíčková, MBA
JUDr. Adam Valíček, MBA

V pracovních smlouvách se často setkáváme s tím, že zaměstnanec má sjednanou mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. Jedná se o poměrně časté ustanovení, je však třeba pamatovat na několik základních věcí, které v praxi bývají často opomenuty, a mohou způsobit neplatnost daného ustanovení smlouvy.

Zákoník práce nám ve svém ustanovení § 114 odst. 3 sděluje, že: „Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).“ Z uvedeného zákonného vymezení nám plynou dvě základní podmínky pro sjednání práce s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to že mzda musí být sjednána a rovněž že musí být vymezen i rozsah takto konané práce.

Mzda se sjednává ve smlouvě, stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. Zřejmě nejčastější způsob, jakým je mzda upravena, je její určení ve mzdovém výměru. Tento způsob úpravy mzdy dává zaměstnavateli poměrně

širokou možnost zvyšovat či snižovat výši mzdy s přihlédnutím k aktuální hospodářské situaci a výkonnosti zaměstnance. Jelikož u mzdového výměru zákoník práce používá pojem „mzda určena“, má toto za následek, že při úpravě mzdy mzdovým výměrem nemůže být mzda vyplácena s přihlédnutím k případné práci přesčas, jelikož tato možnost je dána pouze ke sjednané mzdě. Zákon nestanovuje, že mzda musí být sjednána v pracovní smlouvě. Sjednání mzdy může být tedy i v jiné smlouvě, kterým bývá dohoda (smlouva) o mzdě, v minulosti často využívaná. Důvodem sjednání mzdy v jiné, nežli v pracovní smlouvě, je nejčastěji citlivá povaha výše mzdy a její individualita, neboť pracovní smlouva může „kolovat“ po pracovišti z různých důvodů, jako je zjištění adresy zaměstnance, dodatky k pracovní smlouvě, aj..., naproti tomu u dohody (smlouvy) o mzdě tyto důvody absentují.

Druhou podstatnou náležitostí mzdy sjednané s přihlédnutím k případné práci přesčas je to, že musí být vymezen rozsah práce přesčas, a to až v rozsahu

150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas. Pokud by absentovalo toto vymezení, bylo by sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas neplatné. V praxi bude nejčastěji stanoven rozsah právě v maximální možné míře 150 hodin.

Závěrem lze rekapitulovat, že při sjednávání mzdy k případné práci přesčas nesmíme zapomenout na to, že mzda nesmí být určena mzdovým výměrem a musíme si sjednat rozsah práce přesčas. Rovněž nelze zapomenout i na to, že výše sjednané mzdy musí být v souladu s minimální a zaručenou mzdou. Sjednání minimální či zaručené mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas si lze jen těžko představit, jelikož by nebyla respektována i minimální hodinová mzda. Při sjednání výše mzdy tak musíme dbát toho, aby její výše reflektovala sjednaný maximální rozsah práce přesčas, tedy musí být vyšší nežli minimální a zaručená mzda.

JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, členka redakční rady časopisu Ad rem, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, členka Rady expertů Unie personalistů, externí vyučující na VUT Brno, spoluautorka pracovních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, člen redakční rady časopisu Ad rem, člen Kolegia expertů AKV Praha, člen Rady expertů Unie personalistů, autor odborných článků, spoluautor pracovních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.



Valíček & Valíčková
trvale spolupracující advokáti



Jste připraveni na GDPR? My ano!

Nabízíme Vám komplexní právní služby v oblasti ochrany osobních údajů s ohledem na novinky od května 2018.

Zpracujeme pro Vás zejména:

- Základní vstupní analýzu pro zpracování osobních údajů
 - Úpravu pracovních smluv z pohledu GDPR
 - Úpravu osobních dotazníků uchazečů o zaměstnání z pohledu GDPR
 - Úpravu osobních dotazníků zaměstnanců z pohledu GDPR
 - Vnitřní předpisy monitorování pomocí kamer, počítačů, vozidel apod.
 - Kodexy zpracování osobních údajů (např. pro e-shopy, služby na internetu apod.)
 - Smlouvy o zpracovávání osobních údajů s externími subjekty (účetní, IT, poskytovatel pracovnělékařských služeb apod.)
 - Vzorový souhlas se zpracováním osobních údajů
 - Zpracování záznamů o činnostech, analýzu rizik a posouzení vlivu
 - Proškolení ke zpracované dokumentaci
- a další související služby

Působíme po celé České republice. Neváhejte nás kontaktovat.

JUDr. Irena Valíčková, MBA, advokátka
valickova@brno-advokatnikancelar.cz
+420 607 270 689

JUDr. Adam Valíček, MBA, advokát
valicek@brno-advokatnikancelar.cz
+420 603 822 267

www.pracovni-pravo.cz
www.brno-advokatnikancelar.cz

Nejbližší kurzy s lektory:

GDPR aneb ochrana osobních údajů pro zaměstnavatele a personalisty prakticky

8. 6. Praha
14. 6. Brno
21. 6. Vyškov

Celodenní školení zákoníku práce a úvod do GDPR prakticky

7. 6. a 31. 7. Praha
12. 6. a 12. 7. Brno

Letní škola zákoníku práce a GDPR - 3denní

15. - 17. 8. Brno
22. - 24. 8. Praha

+ NOVÁ ŠKOLENÍ

GDPR pro hotely, cestovní kanceláře a agentury

26. 7. Brno
21. 8. Praha

Vzory k GDPR a zavedení GDPR do praxe

18. 6. Brno

Mám souhlas se zpracováním osobních údajů svých zaměstnanců. Je to z pohledu GDPR dostatečné?

JUDr. Irena Valíčková, MBA

JUDr. Adam Valíček, MBA

Zřejmě již mnozí z vás zaznamenali, že na konci května nabyla účinnosti nová právní úprava ohledně ochrany osobních údajů, která se dotkla snad všech podnikatelů, institucí, zaměstnanců i zaměstnavatelů. Touto novou právní úpravou je nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (dále jen „GDPR“).

V posledních týdnech se na nás v rámci naší advokátní praxe obrací klienti s tím, že si nechali od všech svých zaměstnanců podepsat souhlas se zpracováním osobních údajů a ptají se nás, zda mají dostatečně splněny povinnosti vůči svým zaměstnancům. Jednoznačná odpověď je – bohužel ne. Souhlas lze v pracovněprávních vztazích využít jen podpůrně, jelikož se jedná jen o jeden z titulů v rámci nařízení GDPR pro zpracování osobních údajů. V personální praxi potřebuji zpracovávat například jméno, příjmení, adresu, datum narození, rodné číslo, ale často i třeba telefonní číslo z důvodu kontaktování zaměstnance. V tomto případě není vhodné využívat souhlasu, jelikož nám vyžadování některých údajů ukládá přímo zákon například v rámci sociálního zabezpečení či zdravotního pojištění, některé údaje zase potřebujeme, abychom vůbec mohli plnit povinnosti sjednané v pracovní smlouvě – např. zaslání mzdy na účet zaměstnance, v jiných případech je dán oprávněný zájem zaměstnavatele, abychom v případě nutnosti mohli zaměstnance kontaktovat.

Proto doporučení do zaměstnavatelské praxe je takové, že souhlasy od zaměstnanců bychom měli využívat pouze podpůrně. Využívat tedy budeme jiných titulů podle nařízení GDPR, a to zejména titulu plnění smlouvy, plnění zákonné povinnosti či oprávněný zájem zaměstnavatele. V tomto případě bude nutné myslet na splnění informační povinnosti dle čl. 13 a následující nařízení GDPR vůči zaměstnancům, a s těmito informacemi je seznámit. Ideální variantou je provést vše písemně. Zaměstnancům dám pouze na vědomí, za jakým účelem, jaké osobní

údaje a po jakou dobu apod. je zpracovávám, a souhlas vůbec využívat nebudu.

V případě, že chcete dostát svým povinnostem vůči zaměstnancům v souladu s GDPR, doporučovali bychom především myslet na zpracování písemné informace dle čl. 13 a následující GDPR, nastavení vnitřní směrnice ohledně zabezpečení při zpracování osobních údajů (tedy postup zaměstnanců, kteří zpracovávají pro zaměstnavatele osobní údaje, nebo s nimi náhodně dochází do styku), případně upravit

druh práce u osoby odpovědné za správnost postupů při zpracovávání osobních údajů, a rovněž dohody o mlčenlivosti u klíčových zaměstnanců.

Souhlasy bychom tedy doporučovali využívat pouze podpůrně a v omezené míře, kdy zaměstnancem udělený souhlas nemůže nahradit splnění všech povinností dle nařízení GDPR. Navíc pokud bychom naše zpracování zakládali na souhlasu, musel by souhlas být dán u všech zaměstnanců, což je ne vždy možné.



JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, členka redakční rady časopisu Ad Rem, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, členka Rady expertů Unie personalistů, externí vyučující na VUT Brno, spoluautorka pracovněprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.



JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, člen redakční rady časopisu Ad Rem, člen Kolegia expertů AKV Praha, člen Rady expertů Unie personalistů, autor odborných článků, spoluautor pracovněprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.



Valíček & Valíčková

trvale spolupracující advokáti

GDPR prakticky v dalších otázkách a odpovědích

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Dne 25. 5. 2018 vstoupilo v účinnost Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 („GDPR“). Na personalisty a mzdové účetní se bezesporu ze všech stran minimálně posledního půl roku zkratka GDPR doslova hrne ze všech stran. Je tedy GDPR skutečně takový strašák? Ano, pokud jste ochranu osobních údajů podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, zanedbávali.



Na druhou stranu... co se stalo 25. května tohoto roku, kromě toho, že jste se probudili do posledního pátku v měsíci květnu? *Ruku do ohně samozřejmě nedám za to, že zrovna u vašich dveří jakožto u dveří správce osobních údajů nezvonila kontrola z Úřadu pro ochranu osobních údajů (neboť datum redakční uzávěrky tohoto čísla bylo před účinností GDPR), věřím ale, že pro většinu z vás toto datum skutečně nic zásadního a dramatického z hlediska kontroly neznamenovalo. Ale pozor, to samozřejmě neznamená, že právě na vaše dveře nemůže kontrola zazvonit zítra, pozítří, za týden, za měsíc či za čtvrt roku. Ačkoliv mám praktickou zkušenost se správci osobních údajů, kteří k přípravě na vstup GDPR v účinnost přistoupili skutečně velmi zodpovědně, což vnímám velmi pozitivně, tak mám bohužel rovněž praktickou zkušenost i s těmi, kteří přípravu buď zcela zanedbali anebo bohužel dokonce netuší, co to GDPR je, a to je samozřejmě špatně. Pojdme se tedy na GDPR podívat z praktického hlediska v otázkách a odpovědích, s nimiž jsem začala již v březnovém čísle, a nyní si na ně dovolím volně navázat.*

✓ **Provozují kamerový systém se záznamem, kde se mohou registrovat? Na webových stránkách Úřadu pro ochranu osobních údajů nemohu registrační formulář nalézt, přestože tam dříve byl.**

Registrační povinnost u Úřadu pro ochranu osobních údajů s účinností GDPR skončila.

Registrační povinnost nyní de facto nahrazují nové nástroje:

- vedení záznamů o činnostech zpracování (čl. 30 GDPR),

- v případě vysoce rizikových zpracování povinnost provést posouzení vlivu

na ochranu osobních údajů (čl. 35 GDPR), - v případě, že vysoká rizika nelze eliminovat, obrátit se na Úřad s žádostí o konzultaci (čl. 36).

V případě provozování kamerového systému může zpracování probíhat bez souhlasu subjektu údajů, pokud je to nezbytné pro účely oprávněných zájmů správce či třetí strany (ochrana majetku, zdraví). Informace o monitorování prostoru by měly být uvedeny na přehledných místech, tj. u všech vstupů a následně kupř. na společné informační tabuli, doporučit lze rovněž obrázky/piktogramy. Je nutné vypracovat vnitřní směrnici týkající se provozování kamerového systému, je nutné rovněž vypracovat záznam o činnostech zpracování.

Pozor, u informačních tabulek již nestačí pouhé sdělení tohoto či obdobného charakteru: „*Prostor je monitorován kamerovým systémem*“. Je nutné subjekt údajů informovat o kontaktu na provozovatele systému, účelu zpracování, kategorii dotčených osobních údajů i jejich příjemcích (doporučuji uvést i dobu uložení osobních údajů, definovat oprávněný zájem, dozorový úřad a možnost podat stížnost).

✓ **Kdo je zpracovatel osobních údajů a kdo může být zpracovatelem ve vztahu k zaměstnavateli?**

Zpracovatel je osoba, která zpracovává osobní údaje pro správce; GDPR uvádí: „zpracovatelem“ je fyzická nebo právnická osoba, orgán veřejné moci, agentura nebo jiný subjekt, který zpracovává osobní údaje pro správce.

Kdo může být zpracovatelem ve vztahu k zaměstnavateli? Kupř. mzdová účetní, IT společnost (dálková správa PC), advokát,

poskytovatel pracovnělékařských služeb apod.

V praxi se doporučuje mít se zpracovatelem uzavřenou smlouvu o zpracování osobních údajů, což ostatně vyplývá i z čl. 28 odst. 3 GDPR (*Zpracování zpracovatelem se řídí smlouvou nebo jiným právním aktem podle práva Unie nebo členského státu, které zavazují zpracovatele vůči správci a v nichž je stanoven předmět a doba trvání zpracování, povaha a účel zpracování, typ osobních údajů a kategorie subjektů údajů, povinnosti a práva správce*). Pokud nepřistoupíte k uzavření smlouvy o zpracování osobních údajů, doporučuji alespoň podepsání dohody o mlčenlivosti (v případech, kdy dochází k nahodilému zpracování osobních údajů).

✓ **Považuje se za osobní údaj i evidence o docházce zaměstnance?**

Zaměstnanec je fyzickou osobou, a pokud lze záznam o docházce spojit s identifikátorem zaměstnance, jedná se o osobní údaj. Pozor, v praxi často dochází k záměně evidence docházky a evidence pracovní doby, kdy z příslušných ustanovení zákoníku práce výslovně vyplývá povinnost vést evidenci pracovní doby (nikoliv docházky).

Ust. § 96 zákoníku práce mimo jiné stanoví: *Zaměstnavatel je mimo jiné povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce*

- a) *odpracované*
 1. *směny,*
 2. *práce přesčas,*
 3. *další dohodnuté práce přesčas,*
 4. *noční práce,*
 5. *doby v době pracovní pohotovosti.*

→ Toto zpracování je tedy nezbytné pro účely splnění zákonné povinnosti stanovené § 96 zákoníku práce. K těmto úda-

jům není třeba získat souhlas zaměstnance, jedná se o plnění zákonné povinnosti.

Právní důvody zpracování bychom pak mohli rozčlenit takto: **evidence docházky** (oprávněný zájem) x **evidence pracovní doby** (plnění zákonné povinnosti).

✓ **Může home-office představovat pro zaměstnavatele ve vztahu k GDPR riziko?**

Svým způsobem určitě ano, nicméně různý stupeň rizika je dán samozřejmě různou úrovní zabezpečení. V první řadě je třeba rozlišovat, zda zaměstnanec pracuje na počítači zaměstnavatele či na svém počítači. Vlastní počítač zaměstnance bezesporu představuje pro zaměstnavatele větší riziko pro zabezpečení dat. Lze takový počítač monitorovat? Proti sobě v daném případě stojí monitoring vlastního zařízení zaměstnance z důvodů ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele a ochrana soukromí zaměstnance či jeho rodinných příslušníků, pokud počítač rovněž používají. Doporučit lze spolupráci s IT odborníky, kteří zabezpečí oddělení soukromých a pracovních dat a zabezpečí, aby odesílání osobních údajů ze soukromého

zařízení zaměstnance k zaměstnavateli nebylo ohroženo. Rovněž lze doporučit sjednat se zaměstnancem povinnost užívat legální software, aktuální antivirový program, pravidelně počítač testovat, po zapnutí počítače před spuštěním systému nastavit heslo sestávající z kombinace velkých a malých písmen, číslic, zvláštních znaků, apod.

Dálkový přístup do systému zaměstnavatele pak rovněž může pro zaměstnavatele představovat potenciální riziko narušení ochrany osobních údajů. V tomto ohledu lze přijmout další bezpečnostní opatření, ale vždy se zachováním kritéria přiměřenosti (*k zamyšlení: namísto neustálého sledování zaměstnance „rizikové“ webové stránky blokovat*).

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

právnička a lektorka, členka Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV), členka redakční rady časopisu pro personalisty a mzdové účetní Ad rem, členka Rady expertů Unie personalistů a Sdružení personalistů při OHK; spolupracovnice Wolters Kluwer a. s. v on-line poradně Otázky & odpovědi

Nejbližší semináře s lektorkou:

Jak na ochranu osobních údajů v praxi HR

14. 6. Vyškov

17. 7. Ostrava

30. 8. Brno

Vybrané problémy zákoníku práce 2018 aneb praktické právní minimum nejen pro personalisty

10. 7. Brno

28. 8. Ostrava

31. 8. Vyškov

Zákoník práce a GDPR - workshop (právní minimum) - 2denní

24. a 25. 7. Brno

14. a 15. 8. Ostrava

Zákoník práce a GDPR - workshop (právní minimum) - 2denní

24. a 25. 7. Brno

14. a 15. 8. Ostrava

Zdravotnické právo z pohledu zdravotních pojišťoven

15. 6. Praha

18. 6. Ostrava

20. 6. Brno

Energie pro život i práci

26. 6. Brno

28. 6. Praha

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou na odloženém dopravním prostředku zaměstnance

Mgr. Jakub Chvátal

Odpovědnost zaměstnavatele za odložené věci vyplývá z ustanovení § 267 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, které stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.



Jestliže se jedná o věci, které zaměstnanec běžně nosí do práce, uhradí zaměstnavatel podle ustanovení § 268 odst. 1 zákoníku práce škodu skutečnou, případně i náhradu ušlého zisku, šlo-li o škodu způsobenou úmyslně. Škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí, je povinen zaměstnavatel nahradit do částky 10 000 Kč, pokud tyto věci zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, přičemž je na uvážení zaměstnavatele, zda převezme do zvláštní úschovy předměty, které se do práce obvykle nosí. V případě, že zaměstnavatel převzal takové věci do zvláštní úschovy nebo způsobil-li škodu na těchto věcech jiný zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen nahradit škodu v plné výši podle ustanovení § 268 odst. 2.

Zákoník práce nestanoví žádné parametry pro posuzování, které věci se běžně nosí do práce, proto se běžně nošené věci do zaměstnání mohou lišit např. podle typu zaměstnání. Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2345/2015, ze dne 23. 1. 2017 judikoval, že se mezi věci obvykle nošené do zaměstnání řadí především svršky a takové osobní předměty, které vzhledem k povaze pracoviště, místním a časovým podmínkám, zaměstnanci zpravidla do zaměstnání nosí. Vedle oděvu může jít o peněženky, tašky, aktovky, u žen kabelky, přiměřené peněžní částky, hodinky, běžné šperky (prsteny, nikoli však např. cenná brilantová brož), v současné době i mobilní telefony, které vzhledem k současné situaci na trhu mohou mít cenu i několika desítek tisíc korun. Mnoho zaměstnanců mezi tyto obvyklé věci řadí i různé dopravní prostředky, protože je využívají každý den k přepravě do zaměstnání. S tímto názorem však Nejvyšší soud vyslovil nesouhlas,

když poukázal na porovnání předchozí úpravy (účinné do 31. 12. 2006), která považovala za předměty obvykle nošené do zaměstnání i obvyklé dopravní prostředky s výjimkou osobních automobilů, s úpravou aktuálně účinnou, která obdobné ustanovení neobsahuje. Nejvyšší soud poukázal na fakt, že kdyby zákonodárce chtěl zahrnout dopravní prostředky, které zaměstnanci používají pro cestu do zaměstnání a zpět, mezi věci (předměty) obvykle nošené do zaměstnání, jimž je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil, proto nelze připouštět extenzivní výklad jdoucí nad rámec zákonné úpravy. Z výše uvedeného vyplývá, že škodu na dopravních prostředcích, tedy např. i kola, mopedy a jiné obdobné dopravní prostředky, není zaměstnavatel povinen hradit v plné výši, přestože by se nacházel v objektu zaměstnavatele. Za takovou škodu by zaměstnavatel odpovídal pouze do částky 10 000 Kč.

V plné výši by zaměstnavatel za škodu odpovídal v případě naplnění podmínek ustanovení § 268 odst. 2 zákoníku práce. Nejvyšší soud v tomto ohledu posuzoval i výklad pojmu zvláštní úschova. Zvláštní úschova zaměstnavatele je obvykle podmíněna zejména prostory a možnostmi zaměstnavatele vytvořit bezpečné prostředí pro úschovu takových předmětů. Při zvláštní úschově však musí dojít vždy k úschově daného předmětu, nikoli jeho příslušenství, kterým jsou např. klíče od automobilu či zámku dopravního prostředku, jelikož v takovém případě by se zvláštní úschova vztahovala pouze na dané příslušenství, nikoli dopravní prostředek samotný. Otázkou však zůstává,

co lze považovat za zvláštní úschovu v ohledu dopravních prostředků samotných. V tomto ohledu Nejvyšší soud rozhodl, že za zvláštní úschovu osobního automobilu je možné považovat jeho zaparkování na hlídaném parkovišti, které k tomu účelu zaměstnavatel zřídil. Nelze jím však rozumět parkoviště v areálu zaměstnavatele, které je pouze v dohledu vrátnice nebo hlídače, aniž by zaměstnavatel vrátnému uložil hlídat přesně určená parkovací místa. Z toho vyplývá, že přestože zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům využít parkovací místa zřízená pro potřeby zaměstnanců, neznamená to automaticky, že za škodu na dopravních prostředcích stojících na těchto místech odpovídá. Obdobně tak lze posuzovat i např. stojan na kola, který se nachází v prostorách zaměstnavatele, který není žádným jiným způsobem chráněný, případně se nenachází pod přímým dohledem zaměstnavatele.

Pokud tedy konkrétní okolnosti neaplní podmínky ustanovení o plné odpovědnosti zaměstnavatele, je třeba posuzovat škodu způsobenou na dopravním prostředku podle obecného ustanovení o odpovědnosti za škodu na věcech, které se do zaměstnání obvykle nosí, tedy do 10 000 Kč. Je však třeba myslet na to, že zaměstnanec je povinen škodu prokázat.

Mgr. Jakub Chvátal

advokátní koncipient
Advokátní kanceláře Valíček & Valíčková



Valíček & Valíčková
trvale spolupracující advokáti

Pozor na čestná prohlášení

JUDr. Marie Salačová

Vzhledem k stále se rozvíjející ekonomice lze nepochybně konstatovat, že poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců je téměř každodenní záležitostí všech zaměstnavatelů v České republice.



V této souvislosti je třeba zdůraznit, že podle § 153 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, určuje všechny podmínky pracovních cest zaměstnanců vždy výhradně a sám zaměstnavatel a zaměstnanec není oprávněn svévolně cokoliv na zaměstnavatelem určených podmínkách měnit. Jestliže zaměstnanec toto zákonné ustanovení poruší a svévolně změní zaměstnavatelem stanovenou podmínku pro pracovní cestu, všechny vzniklé důsledky se stávají jeho soukromou záležitostí s vlastní odpovědností bez nároku na cestovní náhrady. A ve vazbě na uvedenou skutečnost se v praxi ze strany zaměstnanců velmi často prosazuje právě tzv. „čestné prohlášení“, které však nemá zákonné opodstatnění. Ve shora citovaném zákoníku práce ani v žádném jiném obecně závazném platném právním předpise neexistuje žádné ustanovení, na základě kterého by zaměstnanec mohl změnit zaměstnavatelem určenou podmínku pracovní cesty a protože v důsledku toho pak není schopen splnit v příslušném ustanovení zákoníku práce stanovenou podmínku pro přiznání určité konkrétní náhrady, snaží se pro zakrytí nezákonného postupu použít a využít právě předmětné čestné prohlášení jako omluvu. Nejčastěji k takovému jednání zaměstnanec dochází za situace, kdy zaměstnavatel určí zaměstnanci jako způsob dopravy při pracovní cestě (tj. na řádku „určený dopravní prostředek“ na první straně cestovního příkazu) vlak nebo autobus, ale on na základě pouze svého rozhodnutí vykoná předmětnou pracovní cestu svým vlastním nebo půjčeným silničním motorovým vozidlem (tj. autem). Nutno zdůraznit, že i když za takovéto situace zaměstnanec pracovní cestu skutečně vykoná, nedostane žádnou náhradu jízdních výdajů, protože svévolně změnil zaměstnavatelem určenou podmínku pracovní cesty a současně není schopen splnit podmínku pro přiznání náhrady podle § 157 odst. 1 citovaného zákoníku práce, totiž schopen prokázat vzniklý jízdní výdaj jízdenkou z určeného dopravního prostředku. Mimo to zaměstnavatel nemůže nést odpovědnost za něco, co nerozhodl.

Další mylnou představu mají často zaměstnanci v souvislosti s aplikací § 185 citovaného zákoníku práce. Chybně se totiž domnívají, že toto ustanovení lze uplatňovat obecně, to prakticky znamená ve všech případech, kdy zaměstnanec není schopen prokázat vzniklý výdaj z vykonané pracovní cesty. Takové využití tohoto ustanovení však není možné, a to z následujících důvodů. Předmětné zákonné ustanovení přesně zní: „Požaduje-li se pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů, a zaměstnanec je neprokáže, může mu zaměstnavatel poskytnout tuto náhradu v jím uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám, pokud tento zákon nestanoví jinak (§ 158 odst.3).“ Tuto formulaci je však nutno chápat pouze tak, že zaměstnavatel může poskytnout náhradu v jím uznané výši jen tehdy, když zaměstnanec nemůže prokázat vzniklý výdaj z objektivních důvodů, protože z formulace je jasné, že o přiznání vzniklého výdaje rozhoduje výhradně a sám zaměstnavatel podle vlastního uvážení a nepotřebuje k tomu již žádné zákonné ustanovení. Z toho pak samozřejmě vyplývá, že když by se toto ustanovení aplikovalo obecně, znamenalo by to nepochybně anulaci (likvidaci) celé úpravy o poskytování cestovních náhrad, což nebylo záměrem zákonodárce, ani účelem zákona. V zákonné úpravě je jednoznačně a jasně stanovena podmínka prokazatelnosti každého vzniklého výdaje a je vyslovena vždy v odstavci jedna každého ustanovení upravujícího jednotlivou náhradu cestovního výdaje.

Pro úplnost je vhodné k vysvětlení ještě uvést, že když se doba tohoto ustanovení poprvé vkládala do zákonné úpravy, byl tam zmíněný „objektivní důvod“ výslovně uveden, takže návrh původního znění byl „požaduje-li se pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů, a zaměstnanec je z objektivních důvodů neprokáže, může mu zaměstnavatel poskytnout tuto náhradu v jím uznané výši“, avšak Legislativní rada vlády slova „z objektivních důvodů“ vyškrtla s odůvodněním, že jsou to nadbytečná slova

v rozporu s legislativními pravidly a že vzhledem k tomu, že následuje text dávající oprávnění k poskytnutí náhrady výhradně samotnému zaměstnavateli, který rozhoduje na základě svého uvážení bez vazby na jakékoli jiné zákonné ustanovení, že to všichni budou správně chápat a rozumět správnému postupu – tedy že všem bude jasné, že toto ustanovení nelze aplikovat obecně.

Platná zákonná úprava pamatuje na všechny možné varianty, které jsou buď přímo upravené v zákonném textu a nebo na základě zákonného textu příslušného ustanovení se počítá s dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Není tedy v žádném případě třeba porušovat zákon.

Pokud se tedy týká zmíněných tzv. objektivních důvodů, lze uvést např. nemožnost ze strany zaměstnance doložení jízdenek z metra z Londýna, protože při odchodu z metra je musí každý cestující vrátit, nebo při rozbití přístroje na vydání dokladu za parkování na parkovišti aut nebo nemožnost získání dokladu z taxi v některých zemích světa apod. Pozor na to, že vyřešení takovýchto situací by nemělo sloužit shora zmíněné „čestné prohlášení“, nýbrž krátká zpráva z pracovní cesty zaměstnanec, kde bude sporná situace vysvětlena. Rozhodně není určen § 185 k tomu, aby ho zaměstnanci využívali při ztrátě dokladů. Předpokládá se, že všichni zaměstnanci jsou v takovém stavu, že jsou schopni si pohlídat doklady, a pokud to nedokážou mají smůlu, nemají nárok na žádné náhrady cestovních výdajů, protože nesplní zákonnou podmínku, tj. prokázání vzniklého výdaje.

JUDr. Marie Salačová

specialistka s dlouholetou praxí, autorka a spoluautorka řady odborných publikací

Nejbližší semináře s lektorkou:

Cestovní náhrady

21. 8. Vyškov

23. 8. Praha

Zdaňování příjmů plynoucích zaměstnancům v souvislosti s výkonem závislé činnosti, z dotazů plátců daně

Ing. Miluše Procházková



Při zdaňování některých příjmů ze závislé činnosti plynoucích zaměstnancům jako „benefity“, plátce daně občas znejistí, zda jeho postup je správný, zda zaměstnancům poskytnuté peněžní či nepeněžní plnění podléhá dani nebo je od daně osvobozeno. Praxe stále přináší otázky, jak zdaňovat tyto příjmy ze závislé činnosti.

Dotaz:

Zaměstnanci přispíváme na brýle či kontaktní čočky. Příspěvek máme stanovený v naší kolektivní smlouvě. Je takový příspěvek u zaměstnance osvobozen od daně?

Odpověď:

Odpověď je nutno hledat v ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“). Od daně je osvobozeno vždy jen nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem jeho zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis. Pokud je splněna podmínka, že zaměstnanci bylo poskytnuto nepeněžní plnění, tedy například formou zaměstnanci předané poukázky ve stanovené hodnotě, kterou může využít při pořízení brýlí nebo kontaktních čoček ve zdravotnickém zařízení nebo na lékařský předpis, pak se jedná u zaměstnance o příjem od daně osvobozený.

Dotaz:

Může zaměstnanec čerpat finanční příspěvek 1.000 Kč na pořízení brýlí, když doklad není vystaven na firmu? Zaměstnanec jen prokáže, že si pořídil brýle

předložením dokladu o jejich nákupu. Nejedná se v tomto případě o peněžní benefit, který by se měl zdanit?

Odpověď:

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci peněžní příspěvek, byť s určením, že jej má použít na pořízení brýlí, pak by podmínky pro osvobození, uvedené v § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů, splněny nebyly a uvedený příjem by u zaměstnance podléhal dani.

Dotaz:

Firma dává zaměstnancům poukázky v hodnotě 5.000 jako poděkování při odchodu do důchodu. Tyto „benefitní“ poukázky lze čerpat v oblasti kultury, sportu, vzdělání nebo zdraví. Je hodnota poukázky osvobozena od daně?

Odpověď:

Pro posouzení, zda uvedený nepeněžní příjem je osvobozený od daně, resp. v jaké výši, musí plátce daně přesně stanovit, z jakého důvodu toto plnění zaměstnanci poskytuje. Pokud poskytne zaměstnanci uvedené plnění se zdůvodněním, že mu poskytuje nepeněžní bezúplatné plnění dle ustanovení § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, tedy „dar“ při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pak dle § 6 odst. 9 písm. g) zákona o daních z příjmů, je od daně osvobozena hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnava-

telů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance. Z plátcem daně poskytnuté hodnoty nepeněžního bezúplatného plnění ve výši 5.000 Kč by tak byla osvobozena od daně jen část tohoto plnění ve výši 2.000 Kč. Zbýlá část takto poskytnutého nepeněžního bezúplatného plnění (daru při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně) ve výši 3.000 Kč by podléhala dani.

Dotaz:

Zaměstnancům poskytujeme 2.000,- Kč jako benefit v lékárně například na vitamíny, které si mohou čerpat během roku. Jedná se o zdanitelný příjem a případně kdy je nutno zdanit?

Odpověď:

Z dotazu není zřejmé, zda se jedná o nepeněžní plnění. Pokud je toto plnění poskytováno nepeněžní formou, například opakovaně formou poukázek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, pak v souladu s ustanovením § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů se jedná o příjem u zaměstnance osvobozený.

Plnění peněžní, formou finančních příspěvků na zakoupené zboží, by plátce zdaňoval vždy jako příjem zaměstnance

za kalendářní měsíc, v němž byl příspěvek takový poskytnut.

Dotaz:

Některým zaměstnancům poskytujeme ubytování na naší ubytovně v hodnotě 3.000 Kč měsíčně, zaměstnancům, kteří nechtějí bydlet na ubytovně, poskytujeme příspěvek na ubytování ve stejné výši, tedy 3.000 Kč měsíčně. Vzhledem k tomu, že není překročen limit ve výši 3.500 Kč, musíme toto plnění uvádět na mzdovém listu?

Odpověď:

Hodnota přechodného ubytování, tedy jen nepeněžní plnění, je osvobozena maximálně do výše 3.500 Kč měsíčně,

při splnění i dalších podmínek uvedených v § 6 odst. 9 písm. i) zákona o daních z příjmů. Hodnota zaměstnavatelem poskytovaného ubytování ve výši 3.000 Kč měsíčně je u zaměstnanců osvobozena od daně, poskytovaný peněžní příspěvek na ubytování je u zaměstnance vždy zdaňitelným příjmem.

Ať již se jedná o příjem nepeněžní, který je osvobozený od daně, nebo peněžní příjem, který podléhá dani, je plátce daně povinen tyto údaje uvádět na mzdovém listu. Údaje, které je plátce daně povinen uvádět na mzdovém listu jsou vyjmenovány v § 38j odst. 2 zákona o daních z příjmů. Dle § 38j odst. 2 písm. f) bod 2 zákona o daních z příjmů mzdový list pro účely daně musí obsahovat i částky osvobozené od daně z úhrnu zúčtovaných mezd.

Ing. Miluše Procházková
specialistka na mzdovou problematiku.

Nejbližší semináře s lektorkou:

Zdaňování příjmů ze závislé činnosti - změny ve zdaňování příjmů zaměstnanců v roce 2018, zdaňování příjmů „brigádníků“, sezónních zaměstnanců, studentů

19. 6. Brno

Role vzdělání pedagogického pracovníka v pracovněprávních vztazích

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Školy a školská zařízení se v případě zaměstnanců – pedagogických pracovníků dostávají do situace, kdy posuzují vzdělání zaměstnance jak z úhlu pohledu odborné kvalifikace (tj. dle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů), tak z úhlu pohledu potřebného vzdělání pro účely zařazení zaměstnance do platové třídy (tj. dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě).

Školy a školská zařízení v některých případech zaměňují nebo ztotožňují výše uvedené aspekty pracovněprávních vztahů a následně zaměstnance chybně zařazují do platové třídy. Proto je vhodné:

- shrnout, jaké skutečnosti mají vliv na zařazení zaměstnance – pedagogického pracovníka do platové třídy,

- ozřejmit vztah vzdělání, kterým pedagogický pracovník získá odbornou kvalifikaci, a výjimečného zařazení do platové třídy.

Obecná pravidla zařazení do platové třídy

Základním předpokladem, ze kterého je nutné vyjít, je skutečnost, že i pro pedagogické pracovníky platí pravidlo stanovené

§ 123 odst. 2 zákoníku práce: *Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.*

Dále je evidentní, že i na pedagogické pracovníky se vztahují ustanovení § 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Stručně řečeno,

- zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání (viz § 3 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.),

- pokud zaměstnanec nespĺňuje potřebné vzdělání podle § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nespĺňuje potřebné vzdělání (§ 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.).

Situace odborně nekvalifikovaného pedagogického pracovníka vykonávajícího práci určité náročnosti

I v dnešní době se lze setkat s tím, že ve škole nebo školském zařízení vykonává přímou pedagogickou činnost odborně nekvalifikovaný pracovník. Např. na druhém stupni základní školy vyučuje chemii inženýr, který není odborně kvalifikovaným učitelem druhého stupně základní školy (viz § 8 zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Zařazení uvedeného

zaměstnance do platové třídy se odvíjí od výše uvedených pravidel. Co to může konkrétně znamenat?

Například:

- Zaměstnavatel na uvedeném zaměstnanci (učiteli druhého stupně základní školy) požaduje komplexní vzdělávací a výchovnou činnost ve všeobecně-vzdělávacích nebo odborných předmětech, která je spojena s tvorbou a průběžnou aktualizací pedagogické dokumentace, kterou daný zaměstnanec vytváří, a podle které postupuje při výkonu své přímé pedagogické činnosti. Dále zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje, aby byla jeho komplexní vzdělávací a výchovná činnost spojena s průběžnou aktualizací individuálních vzdělávacích plánů.

Tato činnost je zařazena do 12. platové třídy katalogu prací (viz příloha nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, povolání 2.16.01 UČITEL).

- Uvedený zaměstnanec splňuje potřebné vzdělání dle § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. (vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu).

- Proto musí být i tento odborně nekvalifikovaný inženýr zařazen do 12. platové třídy. Přitom se jedná o „běžné“ zařazení do platové třídy, nikoli o „výjimečné“ zařazení do platové třídy dle § 3 odst. 3 nebo odst. 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

- Jinými slovy, uvedeného zaměstnance nelze zařazovat do určité platové třídy (typicky do „nižší“ platové třídy) pouze na základě skutečnosti, že není odborně kvalifikovaný jako učitel druhého stupně základní školy.

- Skutečnost, že daný zaměstnanec není odborně kvalifikovaný, se odráží v tom, zda, resp. za jakých podmínek, může vzdělávat žáky jako učitel druhého stupně základní školy. Dle § 22 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, *právní osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení může zajišťovat výchovu a vzdělávání po nezbytnou dobu a v nezbytném rozsahu pedagogickým pracovníkem, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, pokud prokazatelně nemůže tyto činnosti zajistit pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací.*

Situace odborně kvalifikovaného pedagoga, jehož vzdělání je nižší než potřebné vzdělání dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

V § 9 zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vymezujícím vzdělání, kterým získává odbornou kvalifikaci učitel střední školy, je také uvedeno vzdělání, kterým získává odbornou kvalifikaci učitel odborného výcviku (viz § 9 odst. 5 zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Učitel odborného výcviku může získat odbornou kvalifikaci mimo jiné středním vzděláním s výučním listem získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání, který odpovídá charakteru vyučovaného předmětu, a studiem pedagogiky [§ 9 odst. 5 písm. b) bod 3 zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů].

Jestliže učitel odborného výcviku skutečně vzdělávací a výchovnou činnost v odborném výcviku při přípravě žáků v oborech středního vzdělání s výučním listem, pak vykonává práci, která je v nařízení vlády č. 222/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zařazena do 10. platové třídy (viz povolání 2.16.01 UČITEL).

Jak je známo, dle § 2 odst. 1 písm. j) nařízení vlády č. 341/2017 Sb. je kvalifikačním předpokladem vzdělání (potřebným vzděláním) pro výkon prací v 10. platové třídě vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání.

Jak je možné postupovat v tomto případě, tj. v případě, kdy dle zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pro výkon práce odborně kvalifikovaného učitele odborného výcviku postačuje nižší vzdělání, než je potřebné vzdělání dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb.?

Zaměstnavatel může využít výjimečného zařazení zaměstnance do platové třídy dle § 3 odst. 3 písm. b) nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Pro snazší orientaci je toto ustanovení uvedeno níže.

Zaměstnavatel může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, jestliže jiný právní předpis nestanoví jinak, a jestliže jiný právní předpis stanoví pro výkon některých prací nižší vzdělání než potřebné vzdělání podle § 2 odst. 1 nebo pro jejich výkon stanoví jiný kvalifikační předpoklad.

Jak již bylo zdůrazněno, v případě učitele odborného výcviku jiný právní předpis, a to zákon č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanoví pro výkon prací nižší vzdělání, než je potřebné vzdělání podle § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Čím je uvedené výjimečné zařazení do platové třídy zvláštní, odlišné od výjimečného zařazení do platové třídy dle § 3 odst. 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.?

a) Zaměstnavatel se nemusí nejprve pokoušet obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl vzdělání potřebného pro 10. platovou třídu.

b) Zaměstnanec lze zařadit do 10. platové třídy bez omezení určitou dobou (např. dobou 4 let).

Skutečnost, že učitel odborného výcviku nedosahuje potřebného vzdělání podle nařízení vlády č. 341/2017 Sb., se projeví v odpočtu let praxe, tj. v zařazení do platového stupně (viz § 4 odst. 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.).

Shrnutí

Absence vzdělání, kterým pedagogický pracovník získává předpoklad odborné kvalifikace, sama o sobě, bez vazby na náročnost vykonávané práce, není důvodem pro zařazování odborně nekvalifikovaného pedagogického pracovníka do „nižší“ platové třídy. Nižší vzdělání, než je potřebné vzdělání podle § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., kterým pedagogický pracovník získává odbornou kvalifikaci dle zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, umožňuje výjimečné zařazení pedagogického pracovníka do platové třídy dle § 3 odst. 3 písm. b) nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

specialistka na školskou problematiku, školení, poradenství, kontroly pro školy a školská zařízení

Znalost psychologie - základ úspěchu v práci

doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Investice do vědění nesou nejvyšší úrok.

Benjamin Franklin

Není nic praktičtějšího než dobrá teorie.

Kurt Lewin



K čemu je znalost psychologie dobrá?

Mnoho poznatků psychologie je součástí všeobecného vzdělání. Znalost takových pojmů jako jsou např. frustrace, agrese, psychoanalýza, oidipův komplex, elektřin komplex, psychopat atd. patří ke všeobecnému vzdělání. Proto je také psychologie součástí výuky studujících na středních školách. Zejména lidé, kteří pracují s lidmi se bez znalosti psychologie nemohou ve své práci obejít. Avšak všichni žijeme v lidské společnosti, takže znalost psychologie je užitečná pro všechny.

Osvojení psychologických poznatků přispívá k prohloubení našeho **sebezpoznání** i k lepšímu **poznání druhých**. Vyznat se v sobě a vyznat se v jiných lidech patří ke stále více ceněným schopnostem, které spolu navzájem úzce souvisejí. Ten, kdo se vyzná v sobě, má lepší předpoklady pro to, aby se vyznal v jiných lidech. Lepší sebezpoznání, zejména uvědomění si předností i slabých stránek, může vést k vašemu rozhodnutí s tím něco udělat. V ideálním případě ke stanovení si reálných cílů a konkrétních kroků vedoucích k vašemu sebezdokonalení a sebevýchově. Sebezpoznání je nezbytným předpokladem a východiskem každého sebezdokonalování. Znalost psychologie nám sebezpoznání usnadňuje a také nám pomáhá najít cesty k sebezdokonalení a sebevýchově.

Stejně důležitá je znalost psychologie pro poznávání druhých. Současná psychologie shromáždila velké množství poznatků, které je možné při poznávání druhých využívat. Avšak jen znalost těchto poznatků sama o sobě nezaručuje objektivní poznání druhých. I erudovaní a zkušení psychologové se mohou při poznávání druhých zmýlit. Zejména v těch případech, kdy se setkají se zkušeným a prohnáním podvodníkem, který si získá jejich důvěru a nemají k dispozici dostatek času a in-

formací k jeho lepšímu, resp. objektivnějšímu, poznání. Vycházet při poznávání druhých jen z informací, které nám sami o sobě sdělí, může být ošidné. Ideální je, pokud máme k dispozici jak informace od objektu poznávání, které nám sám sdělil, tak i poznatky a zkušenosti od jiných osob, které poznávanou osobu delší dobu znají, případně i z jiných objektivních zdrojů (např. z rejstříku trestů). Jen na základě vyhodnocení dostupných subjektivních a objektivních informací o člověku můžeme dospět k jeho objektivnějšímu poznání.

V reálném životě však většinou nemáme o poznávaném člověku dostatek informací a jím sdělované informace nemusejí být pravdivé. Když se s někým poprvé setkáte, tak dojde k prvnímu vjemovému a interakčnímu kontaktu mezi vámi a poznávanou osobou. Při prvním vjemovém kontaktu s osobou, kterou neznáte, hraje rozhodující roli její fyzický zjev. Když poprvé vidíte, slyšíte a možná, že i cítíte nějakou osobu, tak se během prvních čtyř vteřin rozhoduje o tom, zda budete v kontaktu s ní pokračovat či nikoli.

Tento proces si neuvědomujeme a podílí se něm nejstarší struktury našeho mozku, tzv. mozkový kmen, který máme společný s dinosaury a krokodýly. Je sídlem genetického naprogramování našeho chování starého pět milionů let. Jedině díky tomuto rychlému intuitivnímu poznávání mohli naši prapředci odhalit hrozící nebezpečí. Mnohdy jim tato schopnost rychlého intuitivního poznání zachránila život.

Se vznikem savců se rozvinul limbický systém, který obepíná jako límeček mozkový kmen. V této části mozku sídlí naše pocity, které také ovlivňují naše chování. Zatímco mozkový kmen "myslí" výlučně sobecky, díky limbickému systému se vyvinula schopnost chovat se s ohledem na jiné lidi.

Teprve mnohem později vznikla nejmladší oblast mozku, tzv. neocortex, který je sídlem rozumového poznávání. Vědomé

racionální poznávání je podstatně náročnější na čas. Chceme-li někoho lépe poznat, tak musíme pokračovat ve vědomém interakčním kontaktu s ním a postupně korigovat svůj první dojem, který jsme si o neznámém člověku intuitivně vytvořili. A co rozhoduje o tom, zda budeme pokračovat po prvním vjemovém kontaktu dalšími interakčními kontakty? Podle teorie interpersonální přitažlivosti psychologa DeVita existují čtyři faktory, které rozhodují o tom, zda se budeme s vnímaným člověkem dále stýkat. Jsou to:

♦ **tělesná a osobní atraktivita** - když se nám někdo líbí a je nám sympatický, tak máme tendenci se s ním stýkat;

♦ **fyzická blízkost a četnost kontaktů** - nejčastěji vznikají bližší vztahy a dochází také k lepšímu poznání druhých, když jsme blízko nich a často se s nimi vidíme (např. při společné činnosti, která je nejlepším prostředkem k poznání druhých a k vytváření vztahů s nimi);

♦ **fyzická i psychická podobnost** - navzájem se přitahují lidé s podobným vzhledem, chováním, s podobnými hodnotami, názory a způsoby uvažování; nepotvrdilo se, že se protiklady přitahují;

♦ **pozitivní hodnocení, povzbuzování a nadhodnocování**, kterého se nám od druhých dostává, vede k tomu, že druhý člověk, který je zdrojem těchto příjemných zážitků, se stane pro nás přitažlivý a jeho společnost vyhledáváme, protože se v jeho přítomnosti cítíme dobře, což zvyšuje naše sebedůvěru; proto se s ním rádi setkáváme.

A jak se při poznávání druhých "nepsát"?

V tomto případě je každá rada drahá. Neexistuje nějaký všeobecně platný recept na objektivní poznání druhého člověka. Poznávání lidí je daleko obtížnější než poznávání věcí. Na rozdíl od věcí mají lidé snahu být v očích druhých lepšími, než

ve skutečnosti jsou. Je přirozené, že pokud vám na názoru lidí na vás záleží, tak usilujete o to, abyste byli vnímáni v co nejlepším světle. A to zejména u lidí, na nichž vám záleží. Týká se to nejen zamilovaných, kteří usilují o to, aby byli vnímáni milovanými v co nejlepším světle, ale i situací, v nichž nám o něco jde. Např. když se účastníme výběrového řízení na místo, o které usilujeme. Při poznávání druhých je nejobtížnější odlišení toho, jakými chceme být v očích druhých od toho, jací ve skutečnosti jsme.

Avšak platí, že člověk, který o psychologii poznávání druhých něco ví se dopouští při poznávání druhých daleko méně chyb ve srovnání s člověkem, který nemá o psychologii poznávání lidí žádné vědomosti. Jen člověk, který o psychologii nic neví často říká: Mně stačí, když se na někoho podívám a hned ho mám přečteného. Žádné psychologické kecy k tomu nepotřebuji.

Člověk vzdělaný v psychologii se svým úsudkem o druhých lidech nikdy nespěchá. Nevytváří si konečný obraz o druhém člověku jen na základě několika málo informací, které o druhém člověku má a se svým úsudkem o něm čeká, až ho hlouběji pozná. A k tomu potřebuje dostatek času a zejména vhodné podmínky k poznávání druhých. Nejlépe se poznají lidé při nějaké společné činnosti (ať již je to práce nebo hra) a také v situacích, kdy dochází ke střetu zájmů poznávaného jedince s jinými lidmi. Zejména v těch situacích, které jsou pro lidi stresující, na sebe prozradí mnohé z toho, co jinak před ostatními lidmi pečlivě skrývají. Z vlastní zkušenosti víte, že pokud na pracovišti o nic nejde, tak jsou všichni pracovníci kamarádi. Jakmile však dojde na "lámání chleba" (např. k propouštění některých pracovníků), ihned poznáte charakter lidí lépe než v situacích, kdy se "nic neděje".

Moudrý psychiatr MUDr. Plzák radil mladým mužům, kteří se ho ptali, jak mají poznat, že dívka, s níž chodí, je ta pravá, toto: Běžte s ní na několikadenní výlet do přírody. Pokud bude nad vašimi smradlavými ponožkami jen ohrnovat nos, tu si neberte. Vezměte si tu, která se nabídne, že vám ponožky vypere. I tato jednoduchá rada může být užitečná v situaci, kdy se člověk rozhoduje o tak důležité věci jako je volba životní partnerky.

K objektivnějšímu poznání druhých přispívá cílevědomé pozorování jejich

chování v různých situacích. Pozornost je nutno věnovat nejen chování druhého člověka, nýbrž i všem okolnostem, za nichž k chování dochází. Právě posuzování chování lidí **v situačních souvislostech**, přispívá k objektivnější interpretaci pozorovaného chování. Např. jestliže vidíte, že se někdo rozčiluje, tak je dobré vědět, co toto rozčilení vyvolalo, co mu předcházelo. Jen tak můžete posoudit, zda jde o nervově labilního člověka, který se rozčiluje neustále ve většině běžných životních situacích nebo měl tento člověk k rozčilení nějaký závažný důvod. Bez znalosti podmínek a okolností, za nichž k určitému chování došlo, si nemůžete udělat objektivní obraz o chování druhého člověka. A už vůbec ne usuzovat na jeho povahové vlastnosti.

Dobry znalec lidí si také uvědomuje, že není nestranným a nezaujatým pozorovatelem druhých, nýbrž že jeho poznávání druhého člověka podléhá jak jeho subjektivnímu zkresení vnímaného (způsobeného zejména emocionálním vztahem k němu), tak i zkresení v důsledku působení sociálně psychologických jevů, které vnímání člověka člověkem doprovázejí a ovlivňují. Patří k nim např. první dojem, haló efekt, předsudky, stereotypy uplatňující se při vnímání druhých, soukromá teorie osobnosti a další, které proces vnímání člověka člověkem ovlivňují. Bylo např. prokázáno, že pořadí informací, které o člověku dostáváme, ovlivňuje obraz, který si o něm ve svém vědomí vytvoříme. Vliv první a poslední informace byl větší než vliv informací, které byly prezentovány mezi nimi. Jejich vliv byl však snížen, když zkoumané osoby dostaly pokyn, aby nehleděly na pořadí informací, které dostávaly. Pouhé uvědomění si toho, že pořadí informací ovlivňuje obraz, který si o druhých vytváříme, vedlo k vytvoření objektivnějšího obrazu o nich.

Lidé, kteří ovládají umění aktivně druhým naslouchat spojeným s empatií, tj. schopností vcítit se do pocitů vnímaného člověka, **mají větší předpoklady pro objektivní poznání druhých** než lidé, kteří toto umění neovládají. A přitom jde o návyky, které si může každý člověk osvojit. Např. tím, že si osvojíte **návyk pozorně vnímat jak to, co lidé říkají, tak i to, jakým způsobem to říkají a jak se přitom chovají.** Chcete-li mít z pozorování jiných co největší užitek a dokonce vyčíst z jejich vnějších neslovních projevů nějaké jejich vlastnosti, tak musí být vaše **pozorování záměrné a cílevědomé.** Pozornost musíte

věnovat zejména změnám, k nimž v průběhu řeči dochází u lidí jak v oblasti slovních projevů, tak i v oblasti "řeči těla", která je přirozeným průvodním jevem všech slovních projevů. Naučit se interpretovat zejména neslovní projevy chování druhých není snadné, ale lze se tomu naučit. Např. pokud něco sdělujete skupině posluchačů, tak z jejich chování můžete usoudit na to, zda je to, o čem hovoříte, zajímavá či nikoli. Obtížnější je však poznatelný nikoli skutečný, nýbrž jen předstíraný zájem o to, co říkáte. Ale i na ten lze usoudit z případných dotazů posluchačů nebo z jejich následného chování. Při každé interpretaci neslovního chování je nutno mít na paměti, že **stejně vnější projevy chování mohou mít různé motivy.** Např. ve školní třídě se často hlásí jak žáci, kteří znají odpověď na otázku učitele, tak i žáci, kteří ji neznají, protože na základě předcházejících zkušeností vědí, že učitel nevyvolává žáky, kteří se hlásí, nýbrž žáky, kteří se nehlásí.

Cílem aktivního naslouchání je porozumění druhému člověku. Někdy mu brání naše neochota nebo neschopnost (případně obojí) si navzájem porozumět. Klíčem k porozumění druhému člověku je poznání toho, **co lidé potřebují a po čem touží.** Pokud to nevíte, tak se na to musíte zeptat. Ne vždy vám to však lidé otevřeně řeknou. Z různých důvodů to mohou dokonce i před vámi tajit. Pokud však víte, co lidé potřebují a co doopravdy chtějí, tak je to první krok k tomu, abyste jim rozuměli a chápali je. Pochopení druhých vám může usnadnit návyk dívat se na věc (např. problém nebo spor) očima druhého. Tento návyk si můžete cílevědomým a dlouhodobým procvičováním osvojit. Stačí, když si před každým jednáním položíte otázku, jak se na danou věc dívá ten druhý, s nímž máte jednat. Snáze pak s ním naleznete "společnou řeč". A také argumenty, jak ho o něčem přesvědčit. Osvojený návyk dívat se na věc očima druhého patří ke klíčovým dovednostem, které rozhodují o úspěchu každého vyjednávání.

Návyk dívat se na věc očima druhého je součástí složitější schopnosti, která se nazývá empatie a má dvě vzájemně spjaté stránky:

- ♦ dovednost **vžít se do způsobu myšlení druhého člověka**, která se projevuje v tom, že si klademe otázku, jak ten druhý asi uvažuje a snažíme se na ni odpovědět;
- ♦ dovednost **vcítit se do pocitů druhého člověka**, chápat, co druhý člověk prožívá.

Praktickým procvičováním těchto dovedností v reálných životních situacích můžeme tyto dovednosti u sebe rozvíjet a zdokonalovat. Např. tím, že si budete představovat, jak byste se cítili v pozici lidí, s nimiž hovoříte. Zkušení úspěšní obchodníci lidem radí, aby s druhými lidmi hovořili tak, jako by pro ně byli nejdůležitějšími osobami na světě.

Jádrem aktivního naslouchání je plně soustředění se na to, co druhý říká, jak to říká a jak se přitom chová. Na to, co člověk prožívá můžeme usoudit spíše z "řeči jeho těla" než z toho, co říká. Jen na základě pozorného vnímání všech projevů mluvícího a vašeho empatického intuitivního poznávání můžete dospět i k poznání toho, co otevřeně řečeno nebylo, ale co je v podtextu slovního vyjádření. Ne vždy jsou lidé ochotni sdělit své názory a pocity a někdy je před ostatními lidmi záměrně z různých důvodů skrývají. O to důležitější roli při poznávání druhého člověka hraje vaše intuitivní empatické poznávání.

K aktivnímu naslouchání přispívá i **technika parafrázování řeči mluvícího.** Tím, že vlastními slovy sdělíte mluvícímu, co řekl, se přesvědčujete o tom, zda jste ho správně pochopili. A pokud to nepomůže, tak se můžete mluvícího zeptat, jak máte jeho sdělení rozumět, resp. jak ho máte interpretovat. Správná interpretace všech projevů chování člověka je pro jeho poznání stejně důležitá jako samotné vnímání jeho chování. Někteří odborníci se domnívají, že interpretace chování člověka je stejně důležitá, ne-li důležitější, než to, jak se člověk chová. Např. když nám provede něco nepěkného přítel, tak máme tendenci ho omlouvat a říkáme, že nám ublížit nechtěl. Když nám ale provede něco člověk, kterého považujeme za nepřítel, tak máme tendenci mu připisovat zlý úmysl. Stejně chování může být různě interpretováno. Tuto skutečnost byste si měli při poznávání druhých uvědomovat a vyvarovat se unáhlených soudů vyplývajících z různého emocionálního vztahu mezi vámi a poznáváním.

Při aktivním naslouchání byste měli řečníka svými slovy i "řečí svého těla" vyzývat k uvolněnému, otevřenému a upřímnému projevu a poskytnout mu pro to dostatek času, aby mohl sdělit vše, co sdělit chce. Lze se naučit vyjadřovat i neslovními projevy zájem o druhého člověka, projevoval mu uznání, úctu a vyjadřovat k němu pozitivní citový vztah. **Aktivní naslou-**

chání však není cílem, nýbrž prostředkem k utváření dobrých mezilidských vztahů.

Umíte uplatňovat psychologii při vedení lidí?

Poznatky psychologie se neuplatňují jen při sebepoznávání a při poznávání druhých. Velmi významné (a možná, že ještě významnější) je uplatňování psychologických poznatků při vedení, výchově a terapii lidí.

O důležitosti uplatňování psychologických poznatků při vedení lidí svědčí i výsledky rozsáhlého výzkumu S.R. Snydera a S. Lopeze (2007), kteří zjistili, že nejlepší manažeři se vyznačují tím, že:

- ♦ Jasně formulují pracovní cíle a náplň práce podřízených pracovníků.
- ♦ Jsou přátelští, ale umějí poskytnout i negativní zpětnou vazbu.
- ♦ V komunikaci s druhými lidmi jsou přirození a opravdoví.
- ♦ Jsou morální a projevují své etické hodnoty ve způsobu chování vůči lidem.
- ♦ Jsou upřímní a umí si stát za svým názorem.
- ♦ Jsou schopni odhalit silné stránky svých podřízených a stavět na nich.
- ♦ Podporují rozdílnost názorů zaměstnanců a jsou schopni si z nich vzít něco pro sebe.
- ♦ Nastavují vysoké, ale dosažitelné standardy práce pro sebe i pro podřízené.

Poznáváte svého nadřízeného?

Umíte uplatňovat poznatky psychologie při vytváření dobrých mezilidských vztahů?

Přečtete si pozorně následující výroky a odpovězte si na ně "ano" nebo "ne" podle toho, nakolik vás vystihují:

1. Druhé lidi často chválím a vyslovuji vůči nim pozitivně laděné poznámky.
2. Mám někoho, komu mohu povědět o svých nejnepříjemnějších myšlenkách a pocitech.
3. Málodky nebo nikdy se necítím opuštěný/á, osamoceny/á.
4. Ve vyjadřování kritických poznámek vůči druhým jsem obezřetný/á.
5. Se svými spolupracovníky/spoluzáky vycházím dobře.
6. Když jsem s přáteli, mohu být sám/a sebou a cítím se uvolněný/á.
7. Většinou své rodině a přátelům důvěřuji.
8. Existují lidé, které mám moc rád/a a starám se o ně.

9. Existují lidé, kterým v případě nouze mohu zavolat i o půlnoci.

10. Když jsem mezi lidmi, tak se většinou dobře bavím.

(podle Diener, E, Biswas-Diener, R., 2008, s. 65)

Za každé "ano" si započtete jeden bod a sečtete si celkový počet bodů. Pokud jste dosáhli 10 bodů, tak nejste lidé, ale andělé. Pokud máte 8 bodů, tak jste na tom výborně a umíte vytvářet dobré mezilidské vztahy. Čím menší počet bodů máte, tím hlouběji byste se měli nad sebou zamyslet, zda byste se neměli zdokonalovat ve schopnosti vytvářet dobré mezilidské vztahy. Např. tím, že **se přestanete zaměřovat pouze na sebe a na uspokojování svých potřeb a obrátíte svou pozornost k uspokojování potřeb druhých lidí**, např. tím, že:

- ♦ projevíte upřímnou radost při setkání s nimi,
- ♦ vyjádříte upřímný zájem o jejich starosti a problémy,
- ♦ dáte jim najevo, že jim rozumíte a soucítíte s nimi,
- ♦ nabídnete jim nezištnou pomoc,
- ♦ uděláte jim drobnou laskavost,
- ♦ projevíte jim uznání za jejich kladné vlastnosti a úspěchy,
- ♦ dáte jim najevo vděčnost,
- ♦ poděkujete jim za jejich přátelství a podporu, kterou vám poskytují,
- ♦ řeknete jim, že je máte rádi a že si jich vážíte.

Pokud se budete ve svém životě výše uvedenými doporučeními opakovaně delší dobu řídit a postupně jednotlivá doporučení procvičovat (doporučuji každý návyk trénovat každý den po dobu alespoň deseti dnů), tak se stanou navyklym způsobem vašeho chování a budete se tak automaticky chovat ke všem lidem, aniž byste tomuto návyku museli věnovat pozornost. Osvojení každého navykého způsobu chování však vyžaduje čas. Např. osvojení si návyku věnovat každý den 15 minut procházce trvá déle než dva měsíce.

Mnoho úspěchů při uplatňování psychologie ve Vašem životě Vám ze srdce přeje

Váš lektor doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

doc. PhDr. František Vízdal, CSc.

Docent psychologie s mnohaletou psychologickou a pedagogickou praxí. Má bohaté zkušenosti se vzděláváním manažerů. Provádí také psychodiagnostické vyšetření a věnuje se i psychologickému poradenství pro dospělé. Je autorem mnoha učebních textů, odborných článků i populárně naučných publikací.

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Které pro personalisty/mzdové účetní nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání březnového čísla Ad rem (3. 3. 2018) do data redakční uzávěrky červnového čísla (4. 5. 2018)? Tentokrát velmi krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.



Předpis č. 53/2018

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Předpis č. 56/2018

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2017 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Předpis č. 65/2018

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje částka odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely životního a existenčního minima a částka 50 % a 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely státní sociální podpory.

**Ad rem - čtvrtletník pro personalisty a mzdové účetní
Sledujte nás na LinkedInu!**

www.linkedin.com/company/ad-rem---ctvrtletnik-pro-personalisty-a-mzdove-ucetni

Od října 2018 pro Vás připravujeme dvousemestrální studium

PERSONÁLNÍ AKADEMIE

sledujte naše webové stránky

www.tsmvyskov.cz

[z jiného soudku - prázdninová rubrika]

Mgr. Pavel Gottwald, MBA



Pane magistře, působíte jako korporátní právník se zaměřením na insolvenční právo, ale zabýváte se i lektorskou a publikační činností se zaměřením právě na tuto oblast, a z této pozice Vás zejména znají naši čtenáři. Jen malý okruh lidí ovšem ví, že se ve svém volném čase zabýváte fotografováním a také rád sportujete. Zvládáte skloubit s právníčinou tyto volnočasové aktivity?

Volný čas trávím převážně se svojí rodinou, pokud se mi ale podaří mít chvíli skutečně jen pro sebe, pak velmi rád jezdím na kole (a to převážně silničním), hraju hokej a florbal. Také se věnuji fotografování, jak jste správně uvedla, avšak na velmi amatérské úrovni. Rozumějte tomu tedy tak, že fotky zůstávají v domácím albu. Fotografie pak pořizuji právě a zejména při cestování s rodinou. Cestovatelský sen jsem si ještě nesplnil, ale věřím, že se mi to někdy i s fotoaparátem v ruce podaří. Pozorovat polární záři totiž musí být bezesporu fascinující zážitek.



Přejeme příjemně prožitou a pohodovou dovolenou.

redakce Ad rem

[z jiného soudku - prázdninová rubrika]

Nasťa Miklová

*„Žijeme svoje životy, děláme to, co děláme,
a pak jdeme spát - jak je to prosté...!“*

Citát z románu Hodiny, spisovatele Michaela Cunninghama.

Ano, jak je to ve své podstatě prosté, a přesto, v reálném životě, různorodé. Když jsem v roce 2013 ukončila ve společnosti AXA své působení jako trenér manažerských pozic, bylo mi jasné, kterým směrem se chci vydat. Věděla jsem, že chci pracovat s lidmi. Prvním krokem bylo založení společnosti Úspěšně k cíli.

Začátky nebyly jednoduché. Když jsem přemýšlela, kterou klientelu oslovit, naskytla se mi příležitost uplatnit své znalosti a zkušenosti jako lektorka úředníků státní správy. Mé první samostatné semináře byly zaměřeny na zvládání stresových situací a syndrom vyhoření. Tato témata mi byla velmi blízká, neboť jsem s nimi měla i osobní zkušenost.

Postupně se moje aktivity rozšířily do podnikatelské a obchodní sféry, kde pořádám semináře zaměřené na leadership a obchodní dovednosti. Pomáhám tak ostatním k dosažení výsledků, které si přejí. Protože si neustále doplňuji vzdělání v oboru a pátrám po nových příležitostech, dostala se mi do rukou knížka s přitažlivým názvem "NLP pro každého, naprogramujte si svou hlavu na úspěch".

Díky čtivému stylu a úžasnému obsahu mě toto téma začalo přitahovat. Zapsala jsem se do půlročního vzdělávání a absolvovala jsem seminář Neurolingvistického programování zakončený mezinárodní certifikací. NLP je rozsáhlý školící program zabývající se komunikací a osobní změnou. O NLP se často říká, že je to "software pro mozek" nebo uživatelská příručka, která člověku radí, jak vnímat svět co nejužitečnějším způsobem. Bylo to přesně to, co jsem hledala pro moji práci. Techniky, které využívám, pomáhají nejenom mně a mým blízkým, ale s úspěchem je využívám a předávám svým klientům na seminářích. Nejednou mi klienti řekli, že díky technikám, které se naučili používat, změnili pohled na svět, životní situace a začalo se jim lépe dařit.

A kde čerpám po náročných dnech energii? Miluji vysokohorskou turistiku a pobyt v přírodě vůbec. S partnerem si nyní plníme náš turistický sen, zdolat do roku 2022 na dvaadvacet nejvyšších vrcholů českých, moravských a slezských hor. S potěšením si také posedím s kamarády u sklenky dobrého vína při poslechu cimbálové muziky.

Jsem ráda, že jsem se na začátku podnikání nenechala zvíkat, nedala na pesimistické názory. Dělán práci, která mě baví a naplňuje, snažím se vždy najít taková řešení, aby lidé mohli kráčet vlastní cestou, která je dovede úspěšně k cíli.

*Nasťa Miklová
komunikační specialista,
lektorka TSM*

**Nejbližší semináře
s lektorkou:**

**Úspěšná komunikace,
jak ji neznáte**

12. 6. Brno

19. 6. Praha



[oddechová rubrika]

Pěkný domov

Internetový obchod Pěkný domov Vám nabízí bytové doplňky, přírodní kosmetiku, luxusní mýdla, jídelní soupravy, luxusní povlečení a jiné dárkové zboží.

Navštivte nás na e-shopu
a udělejte radost sobě i svým blízkým milým dárkem od nás.

www.pekny-domov.cz



[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

CELODENNÍ ŠKOLENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE

A ÚVOD DO GDPR PRAKTICKY 15940 12.6. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA,

VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJÍMACÍCH POHOVORŮ,

HODNOCENÍ UCHAZEČŮ 16020 13.6. 1.850,- Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ

GDPR ANEB OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

PRO ZAMĚSTNAVATELE A PERSONALISTY PRAKTICKY 15960 14.6. 1.900,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

**VZORY K GDPR A ZAVEDENÍ GDPR DO PRAXE 16196 18.6. 2.950,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA**

ZDRAVOTNICKÉ PRÁVO

Z POHLEDU ZDRAVOTNÍCH POJIŠŤOVEN 16197 20.6. 1.850,- JUDr. Alexandra ŽIVĚLOVÁ, LL.M.

ZÁKONÍK PRÁCE - PROBLÉMY V OBLASTI PRACOVNÍ DOBY

A PŘEKÁŽEK V PRÁCI, SOUDNÍ JUDIKATURA V PRAXI 16019 21.6. 1.900,- JUDr. Petr BUKOVJAN

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE 2018

ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM

NEJEN PRO PERSONALISTY 16192 10.7. 1.900,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

CELODENNÍ ŠKOLENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE

**A ÚVOD DO GDPR PRAKTICKY 15943 12.7. 1.999,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA**

GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ 16172 19.7. 1.850,- Mgr. Darina KOCOVÁ

GDPR PRAKTICKY PRO PODNIKATELE 16173 24.7. 1.850,- Mgr. Darina KOCOVÁ

ZÁKONÍK PRÁCE A GDPR

– WORKSHOP (PRÁVNÍ MINIMUM) - 2DENNÍ 16194 24.7. 3.800,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

GDPR PRO HOTELY,

**CESTOVNÍ KANCELÁŘE A AGENTURY 16200 26.7. 1.900,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA**

LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE A GDPR - 3DENNÍ 15946 15.8. 5.500,- JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA
JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ 16181 22.8. 1.850,- Mgr. Darina KOCOVÁ

GDPR PRAKTICKY PRO PODNIKATELE 16183 24.8. 1.850,- Mgr. Darina KOCOVÁ

JAK NA GDPR V PRAXI HR 16087 30.8. 1.850,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - PRAHA

CELODENNÍ ŠKOLENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE A ÚVOD DO GDPR PRAKTICKY	15938	7.6.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
GDPR ANEB OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ PRO ZAMĚSTNAVATELE A PERSONALISTY PRAKTICKY	15939	8.6.	2.100,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZDRAVOTNICKÉ PRÁVO Z POHLEDU ZDRAVOTNÍCH POJIŠŤOVEN	16167	13.6.	1.850,-	Mgr. Darina KOCOVARÁ JUDr. Alexandra ŽIVĚLOVÁ, LL.M.
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJÍMACÍCH POHOVORŮ, HODNOCENÍ UCHAZEČŮ	16021	18.6.	1.900,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
GDPR PRAKTICKY PRO PODNIKATELE DOVOLENÁ, PRACOVNÍ DOBA A ODMĚŇOVÁNÍ, OSOBNÍ ÚDAJE V PERSONALISTICE Z POHLEDU PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ A PRAXE ZAMĚSTNAVATELŮ SE ZAMĚŘENÍM NA POVINNOSTI A KOMPETENCE VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ A PERSONALISTŮ	16169	18.6.	1.850,-	Mgr. Darina KOCOVARÁ
CELODENNÍ ŠKOLENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE A ÚVOD DO GDPR PRAKTICKY	15944	31.7.	2.400,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
GDPR PRAKTICKY PRO PODNIKATELE GDPR PRO HOTELY, CESTOVNÍ KANCELÁŘE A AGENTURY	16176	15.8.	1.850,-	Mgr. Darina KOCOVARÁ JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA
LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE A GDPR - 3DENNÍ	15945	22.8.	5.990,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ, MBA JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

PERSONÁLNÍ OBLAST - OSTRAVA

ZDRAVOTNICKÉ PRÁVO Z POHLEDU ZDRAVOTNÍCH POJIŠŤOVEN	16199	18.6.	1.850,-	JUDr. Alexandra ŽIVĚLOVÁ, LL.M.
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJÍMACÍCH POHOVORŮ, HODNOCENÍ UCHAZEČŮ	16022	20.6.	1.850,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ JAK NA GDPR V PRAXI HR	16215	25.6.	1.850,-	Mgr. Darina KOCOVARÁ Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
GDPR - NAŘÍZENÍ EU O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZÁKONÍK PRÁCE A GDPR - WORKSHOP (PRÁVNÍ MINIMUM) - 2 DENNÍ	16174	13.8.	1.850,-	Mgr. Darina KOCOVARÁ Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE 2018 ANEK PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM NEJEN PRO PERSONALISTY	16190	28.8.	1.900,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PODROBNĚJŠÍ INFORMACE VČETNĚ ON-LINE PŘIHLÁŠKY NALEZNETE NA www.tsmvyskov.cz

Kompletní nabídku školení naleznete na

www.tsmvyskov.cz

OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČASOPISU AD REM

Děkujeme za Váš zájem ohledně objednávky časopisu Ad rem. K tomu, abychom Vám jej mohli doručit, potřebujeme vyplnit Vaše osobní údaje. Pokud chcete doručit katalog poštou, potřebujeme Vaše jméno, příjmení, případně firmu (obchodní společnost), adresu, PSČ a město. Pokud nám osobní údaje nechcete sdělit, můžete si přečíst on-line časopis přímo na webu www.tsmvyskov.cz.

V případě Vašeho zájmu, aby Vám chodil časopis rovněž e-mailem, je možno rovněž vyplnit Váš e-mail.

Více informací ohledně zpracování osobních údajů najdete na našich webových stránkách www.tsmvyskov.cz nebo na našem e-mailu: tsm@tsmvyskov.cz

Jméno a příjmení:
 Organizace:
 Ulice:
 Město/PSČ:
 E-mail:

Zaškrtnutím níže uvedených zaškrťovacích políček se rovněž můžete přihlásit k odběru obchodních sdělení, informací souvisejících se zbožím a službami, newsletterů/magazínů a pozvánek na propagační akce obchodní společnosti TSM, spol. s r.o. (dále jen „obchodní sdělení“) prostřednictvím e-mailu či poštou. Zaškrtnutím políčka udělíte souhlas ke zpracování Vašich osobních údajů v rozsahu jméno, příjmení, adresa/sídlo, případně též e-mailová adresa pro tento účel. Svůj souhlas můžete kdykoli odvolat. Odkaz pro odhlášení se z odběru obchodních sdělení bude uveden v každém obchodním sdělení, případně jej můžete odvolat na tsm@tsmvyskov.cz. Přihlášení se k odběru obchodních sdělení je zcela dobrovolné a nemá vliv na poskytování Vámi objednávaných služeb/zboží nebo zasílání časopisu Ad rem.

- Souhlasím se zasíláním obchodního sdělení (pozvánky na akce) na můj výše uvedený e-mail.
- Souhlasím se zasíláním obchodního sdělení (pozvánky na akce) na uvedenou adresu poštou.

Tento formulář zašlete na TSM, spol. s r.o., Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov
 Nebo elektronicky: adrem@tsmvyskov.cz

