

Škola na upozornění Úřadu nereagovala, a to ani na výzvu k nápravě protiprávního stavu. Po opětovné kontrole stránek Facebook školy (zaměstnavatele), na nichž stále byla zveřejněna fotografie bývalé zaměstnankyně, Úřad považoval za prokázané porušení čl. 6 odst. 1 GDPR a přistoupil k uložení výše uvedené sankce. **Úřad konstatoval, že zveřejnění fotografie o bývalém zaměstnanci je možné pouze s jeho předchozím souhlasem, a protože tato bývalá zaměstnankyně žádný souhlas neudělila, škola měla fotografie okamžitě vymazat, jakmile k tomu byla vyzvána.** Úřad se nejprve snažil o odstranění protiprávního stavu komunikací se školou s konstatováním, že pokud by škola spolupracovala, pokuta mohla být nižší nebo nemusela být udělena vůbec.

Závěr

Zpracování fotografií zaměstnanců zaměstnavatelem není vyloučeno, ale zaměstnavatel se vždy musí zamyslet nad právním důvodem jejich zpracování. Pokud bude zaměstnavatel zpracovávat fotografie zaměstnanců na základě souhlasu, musí být tento svobodný a konkrétní a zaměstnanec musí mít možnost ho kdykoliv odvolat. Pokud shledá zaměstnavatel, že má na zpracování fotografií oprávněný zájem

a nemusí tedy požádat zaměstnance o souhlas, bude moci zaměstnanec podat proti takovému zpracování námitky. Zaměstnanec se také může obrátit na Úřad, který vykonává dohled nad dodržováním GDPR.

Společnostem porušujícím pravidla GDPR hrozí sankce, z nichž nejcitelnější jsou peněžité pokuty, které v nejzávažnějších případech mohou dosahovat až 20 milionů eur nebo až 4 % celkového ročního obrátu společnosti celosvětově. Pokutám může za jistých okolností předcházet výzva Úřadu k přijetí nápravných opatření, přičemž po jejich přijetí může Úřad uložit nižší pokutu, případně nemusí uložit žádnou pokutu. Správní pokuty se ukládají podle okolností konkrétního případu, k tomu blíže viz např. *Pokyny k uplatňování a stanovování správních pokut pro účely nařízení 2016/679* vydané EDPB. Pokud si zaměstnavatelé nejsou jisti, jaký právní důvod pro zpracování fotografií zaměstnanců použít, doporučujeme se obrátit na právníka nebo přímo na Úřad.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Work-life balance

Co přináší nová směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a jakým způsobem může do léta 2022 ovlivnit českou právní úpravu?



JUDr. Nataša
Randlová, Ph. D.

Partner, advokátní kancelář
Randl Partners, člení aliance
Ius laboris



Mgr. Bc. Lucie
Brázdrová

Advokátní kancelář Randl
Partners

Evropská unie v loňském roce přijala Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU¹, kterou jsou členské státy povinny do 3 let transponovat do svého právního řádu. Tato směrnice je výrazem snahy Evropské komise se nyní (namísto dřívější neúspěšné snahy o prodloužení minimální délky mateřské dovolené, která v rámci EU činí 14 týdnů) soustředit na modernizaci stávajícího právního rámce EU pro rodičovskou dovolenou a flexibilní uspořádání práce. Členské státy tak mají do **2. srpna 2022** povinnost zavést především:

- 10 pracovních dní otcovské dovolené připadající na období okolo narození dítěte;
- zákaz převádět 2 měsíce rodičovské dovolené mezi rodiči a do poloviny roku 2024 navíc povinnost vyplácet po tyto 2 měsíce odpovídající příspěvek, který usnadní čerpání rodičovské oběma rodiči;
- možnost požádat zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené po částech a jiné flexibilní způsoby čerpání rodičovské dovolené;
- minimálně 5 dní volna za účelem péče o rodinného příslušníka nebo osobu žijící ve společné domácnosti;
- právo zaměstnanců s dětmi ve věku do 8 let a pečujících osob požadovat flexibilní rozvržení pracovní doby a vykonávat práci na dálku včetně práce z domova.

Vliv směrnice na české právní předpisy

Vzhledem k tomu, že stávající právní úprava České republiky týkající se rodičů je poměrně

velkorysá, směrnice se, podle názoru autorek, dotkne pouze několika bodů české právní úpravy.

Otcovská dovolená

Od 1. února 2019 u nás mají muži možnost si u zaměstnavatele požádat o rodičovskou dovolenou a čerpat přitom dávku nemocenského pojištění tzv. otcovskou. O tuto dávku může otec požádat kdykoli dle svého výběru v rámci prvních 6 týdnů ode dne narození dítěte a může ji čerpat až po dobu 1 týdne. Pro účely transpozice tedy postačí upravit délku trvání čerpání otcovské na 10 pracovních dní.

Co se týče výše otcovské, podle směrnice má odpovídat alespoň výši náhrady mzdy v období dočasné pracovní neschopnosti a v ideálním případě dokonce výši peněžité pomoci v mateřství. Česká úprava otcovské, která činí 70 % tzv. denního vyměřovacího základu neboli 70 % mzdy (platu či dalších příjmů), toto plně splňuje.

Rodičovská dovolená

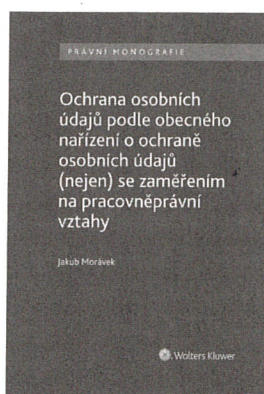
Na rozdíl od Švédska, Dánska či Bulharska v České republice nefunguje model, kdy by oba rodiče měli jakýkoli společný nárok na rodičovskou dovolenou, a rodičovská dovolená jednoho z partnerů tak šla na vrub rodičovské dovolené druhého rodiče. V České republice mohou rodičovskou dovolenou čerpat simultánně oba rodiče a její délka se tím nijak nekrátí – rodičovský příspěvek však čerpá vždy pouze 1 osoba, a proto uvedené uspořádání není příliš časté. Vzhledem ke stávajícímu systému rodičovské dovolené se proto České republiky nijak netýká nepřevoditelnost dvou ze čtyř měsíců tvořících minimální délku rodičovské dovolené v rámci EU.

Nelze však vyloučit, že se české právní úpravy nedotkne navazující ustanovení, podle kterého mají do poloviny roku 2024 členské státy

KNIŽNÍ TIP

Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy

Jakub Morávek



Publikace komplexně vykresluje problematiku ochrany osobních údajů, zejména pak ve vztahu k pracovněprávním vztahům. Vedle historické analýzy a analýzy principiálního podkladu právní úpravy obsahuje podrobný rozbor a výklad stávající platné právní úpravy na ochranu osobních údajů (včetně právní úpravy předávání osobních údajů do třetích zemí), tj. zejména obecného nařízení o ochraně osobních údajů a zákona o zpracování osobních údajů. Pozornost je zde v podrobnostech věnována i určitým často diskutovaným případům zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích, jako je výběrové řízení, osobní spis zaměstnance, zpracování rodného čísla či sledování zaměstnance při výkonu práce. Autor využívá svých mnohaletých zkušeností s praktickou aplikací právní úpravy na ochranu osobních údajů a právní úpravy pracovněprávních vztahů z dob svého působení na Úřadu pro ochranu osobních údajů a ze svého stávajícího působení v advokacii. Výklad je tudíž doprovázen řadou praktických příkladů. Fungování jednotlivých

institutů je přiblíženo na reálných situacích z aplikační praxe. Publikaci uvítají nejen odborníci zabývající se touto problematikou, zaujme jistě i širší odbornou veřejnost, která v ní najde návrhy řešení problémových otázek souvisejících s předmětnou materií.

Cena: 549 Kč, 420 s., vazba brožovaná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.

www.obchod.wolterskluwer.cz

¹ Dostupná z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1565163376272&uri=CELEX:32019L1158>.

zavést takovou výši příspěvku čerpaného v období těchto nepřevoditelných dvou měsíců, aby se „usnadnilo čerpání rodičovské oběma rodiči“ (čl. 8 odst. 3 citované směrnice). Toto ustanovení má motivovat výdělečnějšího z rodičů, aby se na čas rovněž zhostil svých povinností vůči dítěti. Zůstává otázkou, co výše citované vágní ustanovení doopravdy znamená. Původní návrh Evropské komise zakotvoval pro celou rodčovskou minimální výši příspěvku odpovídající nemocenské, Česká republika se však vůči tomuto návrhu z rozpočtových důvodů ohradila a takto definovaná minimální výše příspěvku nakonec zůstala pouze u otcovské. Lze tedy předpokládat, že se bude jednat o nižší částku, než je nemocenská, nebo že bude dokonce zachována stávající úprava. Vzhledem k pozici Evropské komise, která dlouhodobě prosazuje částku alespoň ve výši 66 % mzdy zaměstnance, se však implementace daného ustanovení může rovněž vydat cestou výraznějšího navýšení stávajícího maxima měsíční výše rodičovského příspěvku.

Nově přijatá směrnice dále zakotvuje, že zaměstnanci mají mít možnost požádat zaměstnavatele, zda by nemohli rodčovskou dovolenou čerpat po částech, zůstat u něj na částečný úvazek apod. Již dnes zaměstnancům nic nebrání čerpat rodčovskou dovolenou nestandardním způsobem, zákoník práce totiž nijak neomezuje čerpání rodčovské dovolené i po kratších úsecích, a to až do 3 let věku dítěte. Teoreticky si tak lze představit situaci, kdy si zaměstnanec každý týden zažádá o čerpání rodčovské dovolené pouze na několik dní, přičemž ve zbývajících částech týdne vykonává práci a dítě svěří do péče nějaké další důvěryhodné osobě. Zaměstnavatel je totiž povinen po návratu zaměstnanci poskytnout práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, a to bez ohledu na to, zda se jedná o opakované čerpání rodčovské dovolené. Naštěstí pro zaměstnavatele, pro které je nestandardní způsob čerpání rodčovské dovolené poměrně administrativně a provozně náročný, však většina zaměstnanců čerpá rodčovskou jednorázově v celku. Pokud by se však tento způsob čerpání v budoucnu rozšířil, nabízí nyní směrnice zaměstnavatelům možnost žádost o flexibilní čerpání rodčovské dovolené z provozních důvodů zamítnout s tím, že svůj nesouhlas musí zaměstnanci v přiměřené lhůtě písemně odůvodnit. Směrnice též nově umožňuje členským státům, chtějí-li, zakotvit, že zaměstnavatelé mají právo v náležitých případech odložit poskytnutí rodčovské dovolené o přiměřenou dobu. Záleží na České republice, zda se této možnosti rozhodne využít, lze však rozumně předpokládat, že zákonodárci k tak nepopulárnímu kroku nepřistoupí.

Podle preambule výše uvedené směrnice (která v tomto směru vychází z obsahu předcházející směrnice Rady 2010/18/EU) mají členské státy v neposlední řadě motivovat zaměstnance na rodčovské dovolené, aby udržovali se svým zaměstnavatelem kontakt, čímž se usnadní jejich návrat do

práce. Zaměstnavatel by se měl se zaměstnanci v tomto směru ideálně předem domluvit. Podle doporučení evropských zákonodárců by měl zaměstnavatel zaměstnance na rodčovské dovolené rovněž informovat o interních volných pracovních místech, aby se na tato místa následně mohli přihlásit. Autorky tohoto článku si jsou vědomy, že samotné preambule evropských směrnic se do právních předpisů České republiky nepromítají, mohou však sloužit jako podnět k dalším změnám právních předpisů. Z hlediska udržování kontaktu s nepřítomným zaměstnancem by pro Českou republiku mohla být inspirací zejména právní úprava Velké Británie, která zavedla právo na 10–20 placených dnů (v závislosti na délce rodčovské dovolené), během kterých se zaměstnanec dobrovolně může účastnit ve své práci školení, konference či dalších činností (tzv. Keeping In Touch days). Rodiče se tak mohou průběžně seznamovat s novými trendy ve svém oboru a zůstávají v kontaktu se zaměstnavatelem. Výsledkem je pro obě strany snazší návrat zaměstnance do práce po ukončení rodčovské dovolené. Vzhledem k tomu, že v České republice osoby na rodčovské dovolené se zaměstnavateli příliš nekomunikují, u nás podobný institut zcela zřetelně chybí.

Pečovatelská dovolená

Směrnice nově zavádí pracovní volno v rozsahu alespoň 5 dní ročně za účelem péče o své rodinné příslušníky a osoby žijící ve společné domácnosti z důvodu jejich zdravotního stavu. Evropskou komisi k této úpravě vede zvyšující se věkový průměr populace, bližší podmínky a omezení však ponechává směrnice na jednotlivých členských státech. V České republice by měla být překážka v práci v podobě doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti plně způsobilá naplnit účel pečovatelské dovolené. Od 1. 6. 2018 je možné využít rovněž institutu dlouhodobé péče, při které pečujícímu zaměstnanci náleží nová dávka zvaná „dlouhodobé ošetřování“, a to až po dobu 90 dní. Zaměstnavatel je přitom oprávněn zaměstnanci volno pro účely dlouhodobé péče neudělit pouze tehdy, pokud prokáže, že mu v tom brání vážné provozní důvody.

Pružné uspořádání práce

Nově přijatá směrnice se dále snaží povzbudit rodiče s dětmi do 8 let a pečující osoby, aby zůstali na trhu práce i díky dostupnějšímu pružnému (resp. flexibilnímu) uspořádání práce. Nad rámec stávající úpravy, která je v České republice vtělena v § 241 odst. 2 zákoníku práce, by měli mít tito zaměstnanci nově právo po zaměstnavateli požadovat i to, aby svou práci mohli vykonávat na dálku (resp. z domova). Stále však platí, že zaměstnavatel má právo takový požadavek z vážných provozních důvodů odmítnout.

Směrnice rovněž výslovně počítá s tím, že si pružné uspořádání práce včetně zkrácení pracovní doby může zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat na omezenou dobu. Dlouhodobé zkrácení pracovní doby totiž může vést k nižším příspěvkům na sociální zabezpečení, a tím i ke zkrácení nebo ztrátě nároku na důchod. Zaměstnanci by proto měli mít právo se vrátit k původnímu rozvržení práce, a to i před koncem sjednané doby, dojde-li ke změně důvodů, které je vedly k flexibilnímu uspořádání práce. Možnost vrátit se před uplynutím sjednané doby k plnému úvazku je novinkou, která zaměstnavatele příliš nepotěší. Z textu směrnice však vyplývá, že se nárok na předčasný návrat týká pouze změny uspořádání práce, kterou si strany záměrně sjednaly jako časově omezenou.

Současný stav implementace

Na sklonku roku 2019 si několik poslanců samo povšimlo problému obsaženého v § 241 zákoníku práce a podalo návrh zákona (sněmovní tisk č. 640²), podle kterého by zaměstnanci získali právo na návrat k původní pracovní době poté, kdy bylo vyhověno jejich žádosti o kratší pracovní dobu. V důvodové zprávě poslanci uvádí, že se v současnosti zaměstnanci často nachází v nepříjemné situaci, kdy neví, zda požádat o kratší pracovní dobu, případně o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a riskovat neochotu zaměstnavatele umožnit zaměstnanci vrátit se poté zpět na plný pracovní úvazek nebo raději setrvat po celou dobu na plném pracovním úvazku i přes nutnost pečovat o dítě. Předmětný návrh zákona dále nově umožňuje, aby zaměstnanci na rodčovské dovolené mohli vykonávat pro svého zaměstnavatele stejné práce na základě dohody o provedení práce (v současnosti mohou takto vykonávat pouze jiný druh práce, než je obsahem pracovního poměru, v rámci kterého čerpají rodčovskou dovolenou).

Vláda k tomuto návrhu vydala nesouhlasné stanovisko³. Konkrétně namítala, že namísto dohod o provedení práce sjednaných na stejný druh práce lze již v současnosti věc řešit výše popisovaným nestandardním čerpáním dovolené

2 Dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168090>.

3 Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168418>.

PŘIPRAVUJEME

Ochrana osobních údajů: vnitrostátní aplikace GDPR s ohledem na judikaturu evropských soudů

Andrea Pokorná, Helena Dvořáková

Sledujte na obchod.wolterskluwer.cz

(čerpané po úsecích, dokonce i po dnech, přičemž zaměstnanec v mezidobí vykonává práci). Ve vztahu k § 241 zákoníku práce vláda upozornila, že věc spadá pod zde popisovanou směrnici a dodala, že se chystá směrnicí sama implementovat poté, co věc prodiskutuje se sociálními partnery. I přes toto nesouhlasné stanovisko vlády však může být návrh Poslaneckou sněmovnou schválen, nelze tedy vyloučit, že bude právo na návrat k delší pracovní době nadále řešeno odděleně od ostatních ustanovení směrnice. Vláda každopádně přislíbila, že se bude snažit, aby český řád obsahoval promítnutí všech doposud chybějících ustanovení směrnice nejpozději do 2. srpna 2022.

Závěr

Cílem nově přijaté směrnice je umožnit ženám se lépe zapojit na trhu práce a motivovat otce, aby se co nejdříve zapojili do péče o dítě i o domácnost. Činí tak zejména prostřednictvím zavedení minimální délky otcovské dovolené, výše otcovské a rodčovského příspěvku i posílením práva pracovat z domova.

Evropská unie zároveň reaguje na stárnutí populace, kdy se zvyšuje potřeba neformální (rodinné) péče a zavádí nový druh překážky v práci v podobě pečovatelské dovolené. I zde směrnice cílí především na zamezení odchodu ženské části populace z pracovního trhu z důvodu „neplacené práce“ v domácnosti.

České republiky se z ustanovení nově přijaté směrnice dotkne především prodloužení otcovské na 10 pracovních dní a možnost rodičů a pečujících osob po zaměstnavateli požadovat výkon práce z domova a návrat k delší pracovní době po dřívější změně na kratší pracovní dobu. V závislosti na implementaci směrnice může rovněž dojít ke zvýšení rodčovského příspěvku. Kdy a jakým konkrétním způsobem Česká republika implementuje jednotlivá ustanovení směrnice, totiž stále zůstává otázkou.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

■ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce