

Vážení,

dovolujeme si Vás touto cestou oslovit a zároveň informovat o některých skutečnostech, na které by bylo vhodné pamatovat v souvislosti s aktuálními legislativními novinkami.

## PRACOVNÍ PRÁVO

Zřejmě největší novinkou v pracovněprávní oblasti se od 1. 2. 2018 stalo zavedení institutu **otcovské poporodní péče**, tzv. **otcovské**, novelizací zákona o nemocenském pojištění. Na otcovskou má nárok pouze otec dítěte, nastoupil-li na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Samotná délka dovolené činí jeden týden a výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu, stejně jako u tzv. mateřské.



Od 1. června 2018 nabyde účinnosti novela zákoníku práce, která reaguje na zavedení nové dávky nemocenského pojištění, tzv. **dlouhodobé ošetrovné**.

Nárok na ošetrovné bude mít pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí (ošetrovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetrování konkrétní osobě) a nedostává se po tuto dobu do práce.

V souvislosti s tímto je taktéž potřeba brát v úvahu počítání délky dovolené, jelikož od 1. 6. 2018 se současně za výkon práce považuje i doba, kterou zaměstnanec čerpal pro dlouhodobé ošetrování, tedy tato doba se nebude započítávat pro účely krácení dovolené a zároveň zaměstnanec je v ochranné době pro určité druhy výpovědí.



Považujeme za důležité Vás seznámit taktéž s nejpřínosnější judikaturou v oblasti pracovního práva. Prvním důležitým rozhodnutím je rozhodnutí Nejvyššího soudu, které se týkalo **zákazu konkurence** (shodnost výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele, bez jeho souhlasu) v pracovněprávních vztazích.

Nejvyšší soud judikoval, že zaměstnanci by nebylo možné vytýkat zaviněné porušení povinnosti v případě shodnosti výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud sice zaměstnavatel živnostenské oprávnění má, ale nemá ho uvedeno v obchodním rejstříku.

Dále Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí interpretoval ustanovení zákoníku práce o písemné povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o možnosti výpovědi při **soustavném méně závažném porušování pracovní kázně**. Tzv. upozorňovací povinnost má zaměstnavatel u sebemenších prohřešků proti pracovním povinnostem, ale taktéž i u těch intenzivních.

V neposlední řadě je důležité brát zřetel na rozhodnutí Nejvyššího soudu, který opět upozornil na problematiku právně platného určení **důvodu výpovědi**. Nelze zaměstnavatelem skutkově vymezený skutečný důvod výpovědi zaměnit za jiný výpovědní důvod, protože by šlo o obcházení zákona.

Výpovědní důvod musí být přesně specifikován a konkretizován na určité jednání, přičemž toto jednání se nedoporučuje kvalifikovat pod jakékoliv písmeno dle zákoníku práce, protože toto podřazení může být mylné a výpověď je pak neplatná.

## OSOBNÍ ÚDAJE

Již v našem listopadovém newsletteru jsme Vás upozorňovali na citlivou oblast ochrany soukromí zaměstnance především s ohledem na kontrolu elektronické pošty ze strany zaměstnavatele. Ve světle judikatury Evropského soudu pro lidská práva došlo k upřesnění podmínek, za kterých může zaměstnavatel **kontrolovat e-mailové zprávy** svých zaměstnanců. Mimo jiné mezi ně patří hlavně předběžné informování zaměstnance, legitimní důvod kontroly a co nejméně invazivní použité prostředky. To v praxi znamená, že zaměstnavatel může pouze kontrolovat např. hlavičku e-mailu či zda zaměstnanec nenavštěvuje stránky, které nesouvisí s výkonem jeho práce ne však obsah e-mailu a webových stránek.

V souvislosti s blížící se účinností obecného nařízení Evropské unie o ochraně osobních údajů (tzv. **GDPR – 25. 5. 2018**) si dovolujeme upozornit na problematiku získávání souhlasu k zaslání elektronických marketingových sdělení. Využívat osobní údaje za účelem zaslání elektronických marketingových sdělení fyzickým osobám lze pouze se souhlasem osoby, která poskytla své osobní údaje za tímto účelem. Souhlas musí být dán vždy aktivně, vědomě - nečinnost nebo mlčení se kategoricky nepovažují za jeho udělení, musí být patrné, za jakým účelem se souhlas uděluje, na jak dlouho apod. S procesem získávání souhlasu a s jeho podobou Vám velmi rádi pomůžeme.



## Závěr

*Pokud by Vás uvedená problematika zajímala podrobněji, nebo byste měli zájem o úpravu či nové sestavení Vašich interních směrnic nebo smluv, případně o detailnější radu ohledně aktuální legislativy, neváhejte se **kdykoliv** obrátit na naši advokátní kancelář.*