

## **Živé.sk: Hackeri udreli na eHealth v Nórsku**

**(29. január 2018, SITA)**

Hackeri nedávno prenikli do nórskeho zdravotníckeho systému. Terčom sa stali databázy regionálneho centra z juhovýchodu krajiny, ktorý riadi viacero nemocníc. Informoval o tom portál Živé.sk.

Pri najhoršom scenári kriminálnici mohli odcudziť záznamy približne 2,9 milióna ľudí. Nórsko má pritom 5,2 milióna obyvateľov.

Štát stručnú správu o udalosti zverejnil ešte v polovici mesiaca. Predchádzalo tomu varovanie tamojšej jednotky pre riešenie bezpečnostných incidentov, ktorá zaznamenala „abnormálne aktivity“ voči počítačovým systémom v regióne.

Terčom aj Lotyšsko

Odvtedy neprišla žiadna nová informácia. Nie je preto jasné, či sa útočníkom podarilo údaje zo systému exportovať a ak áno, o koľkých pacientoch.

V približne rovnakom čase hackeri udreli aj na eHealth v Lotyšsku. Nespomínal sa však prienik do systému, iba ochromenie webu v dôsledku záplavy externých požiadaviek.

Na Slovensku vraj vysoká ochrana

O bezpečnosť slovenského elektronického zdravotníctva riaditeľ Národného centra zdravotníckych informácií Peter Blaškovitš obavy nemá.

„Je na veľmi vysokej úrovni, dokonca až na nadštandardnej, ktorá nám niekedy komplikuje nasadzovanie zmien,“ vravel v rozhovore pre Živé.sk v závere minulého roka.

Tento rok dodal, že uvažujú o výzve pre etických hackerov, ktorí by sa mohli pokúsiť eZdravie prelomiť.

---

## **Na parkoviskách štátnych nemocníc sa bude môcť naďalej bezplatne parkovať**

**(29. január 2018, SITA)**

29. január 2018 - Potvrdilo to Ministerstvo zdravotníctva SR

Na parkoviskách štátnych nemocníc sa bude môcť naďalej bezplatne parkovať. Potvrdilo to Ministerstvo zdravotníctva (MZ) SR.

Rezort to skonštatoval po tom, čo vyhodnotil dotazníky z jednotlivých nemocníc, v ktorom mali uviesť skúsenosti s touto novinkou zavedenou od leta minulého roka.

"Nateraz bezplatné parkovanie ostáva v platnosti," povedala hovorkyňa ministerstva zdravotníctva Zuzana Eliášová s dôvetkom, že MZ sa momentálne bližšie zaoberá tým, ako manažmenty jednotlivých nemocníc tento príkaz ministra zaviedli do praxe.

O prehodnotenie otázky bezplatného parkovania vyzvala ministra zdravotníctva Tomáša Druckera (nominant Smeru-SD) koncom minulého roka Slovenská parkovacia asociácia

(SPA). Takéto riešenie označila za nesystémové, chýbala jej regulácia, parkoviská v areáloch podľa nej kapacitne nepostačovali. Drucker potom pripustil, že s bezplatným parkovaním sú problémy a že je ochotný diskutovať o zmene.

Na to sa však ozvali aktivisti z iniciatívy Hore bez rampy. Druckerovi vyčítali, že voči "takýmto tlakom nie je imúnny" a žiadali ho o "pevný a zásadový postoj". Na výhrady SPA reagovali aktivisti tým, že nie všade sa kontroluje, či v areáli naozaj parkujú pacienti.

Drucker od júla minulého roka prikázal nemocniciam prijať nové podmienky parkovania. Pre pacientov je na štyri hodiny zadarmo, pre návštevy dve. Príkaz sa týkal štátnych nemocníc, nie všade sa ho už podarilo zrealizovať.

---

### **Komu zvoní na dobré časy**

**(pravda.sk; 26/01/2018; Pravda ; Zaradenie: Názory)**

**[https://nazory.pravda.sk/dnes-pise/clanok/456134-komu-zvoní-na-dobre-casy/?utm\\_source=pravda&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=rss](https://nazory.pravda.sk/dnes-pise/clanok/456134-komu-zvoní-na-dobre-casy/?utm_source=pravda&utm_medium=rss&utm_campaign=rss)**

Ešte nedávno sa politický mainstream schovával za tvrdenie, že pokles jeho legitimacy je dôsledkom hospodárskej krízy. Ekonomika klesá, nezamestnanosť rastie, verejné rozpočty sú napäté, vlády musia robiť nepopulárne opatrenia a z toho prirodzene ťažia populisti rôzneho ideologického zafarbenia.

Bol to pohodlný konštrukt: zodpovední "štandardní" politici proti tým nezodpovedným, ochotným nasľubovať čokoľvek. A medzi nimi zmätené masy, ohlušené (a ohlúpnuté) sľubmi, neochotné pochopiť, že lepšie už nebude, a ak aj bude, ešte predtým musí byť horšie (teda, aspoň pre niektorých).

Lenže európske ekonomiky nám znova rastú a rásť budú aj tohto roku. Akciové trhy prekvitajú a znepokojuje ich len to, kedy centrálné banky sprísnia menovú politiku. Nezamestnanosť je na ústupe, zisky firiem rastú. Zdá sa, že "štandardní politici" si môžu vydýchnuť. Už čoskoro nebudú musieť vykrádať politické programy krajnej pravice, už nebudú musieť voličov zachraňovať pred zvodnými sľubmi ľavice. (Aj vám napadlo, prečo to nerobia naopak?)

Slabšie odbory a menej prísna legislatíva umožnia, aby zamestnávateľia ponúkali menej kvalitné pracovné miesta, a rast miezd ešte viac zaostával za rastom produktivity.

No, dajme zodpovedným mainstreamovým politikom jednu radu. Pokles verejnej podpory ich politickej agende – vrátane podpory európskej integrácii v jej súčasnej podobe – súvisel s hospodárskou krízou, ktorá sa začala po roku 2008, len sekundárne. A návrat ekonomického rastu nepredznamenáva nevyhnutne politickú stabilitu.

Kľúčovou otázkou je prerozdelenie výsledkov rastu. A preto by bol optimizmus predčasný. Za posledné desaťročie sa v EÚ – s výnimkou severských krajín – ešte viac oslabilo postavenie odborov a kolektívneho vyjednávania. Príčinou nie je len nárast nezamestnanosti a posun v štruktúre pracovných miest (nárast neštandardných pracovných kontraktov na úkor práce na trvalý úväzok), ale aj "štrukturálne reformy", ktoré často obsahovali oslabenie postavenia kolektívnych zmlúv či zastúpenia zamestnancov v rozhodovaní.

Slabšie odbory a menej prísna legislatíva umožnia, aby zamestnávateľia ponúkali menej kvalitné pracovné miesta, a rast miezd ešte viac zaostával za rastom produktivity. Tento trend ešte umocňujú technologické zmeny. Najmä v prípadoch, keď regulácie zaostávajú za vývojom – príkladom je postavenie mnohých pracovníkov v "gig ekonomike".

Oživenie hospodárskeho rastu teda nezmení trend rastúcich rozdielov v príjmoch – medzi rôznymi typmi práce (vysoko kvalifikovaná vs. manuálna) aj rôznymi druhmi príjmov (z práce vs. kapitálu). Mobilita kapitálu v spojení s digitálnymi technológiami zas sťažuje spravodlivé zdaňovanie. Pre ľudí s vysokými príjmami je čoraz ľahšie vyhnúť sa plateniu daní – legálne či inak.

Organizácia Oxfam vydáva každý rok pred stretnutím Svetového hospodárskeho fóra v Davose správu o stave nerovností. Nikoho asi neprekvapí, že skupina miliardárov, ktorí vlastnia "rovnaký majetok ako najchudobnejšia polovica ľudstva", je každým rokom menšia. Tentoraz je to 42 ľudí. Týmto kríza veľmi neuškodila. Tratiť nebudú ani z obnovenia hospodárskeho rastu. Pre ostatných je to o čosi zložitejšie.

---

### **Kto reálne zaplatí sociálny balíček?**

**(etrend.sk; 26/01/2018; Zuzana Kollárová ; Zaradenie: eTREND)**

**<https://www.etrend.sk/podnikanie/kto-realne-zaplaci-socialny-balicek.html>**

Zuzana Kollárová

Názor | Vyššie príplatky za prácu v noci, cez víkend a počas sviatkov by sa mali týkať aj zamestnancov v štátnej a verejnej službe.

Takúto novinku oznámil poslanec za Smer Erik Tomáš. Zo dňa na deň sa z neho stal odborník na mzdy a pracovné právo. Chystá sa predložiť k novele Zákonníka práce pozmeňujúci návrh. Je reálne, že v parlamente sa ešte objavia na poslednú chvíľu ďalší naslovovzatí odborníci. Logika bez logiky

Podľa E. Tomáša je logické a správne, ak štát ukladá takúto povinnosť súkromným spoločnostiam, aby sa rovnako tak postaral aj o svojich zamestnancov a zamestnancov pracujúcich vo verejnej správe. Vyššie príplatky, o ktorých bude rokovať parlament v druhom čítaní už na najbližšej schôdzi, ktorá začína na budúci utorok, by sa tak mali okrem iného týkať aj zdravotných sestier či zamestnancov domovov sociálnych služieb.

Tak toto má logiku. Všetko ostatné je však už bez logiky.

Neprehliadnite

Smer hlási: Cieľ je splnený

Názor | Minister práce si splnil domácu úlohu – príplatky za prácu sú ale zlým...

Smer navrhuje výrazné zvýšenie príplatkov. Tentoraz aj pre zamestnancov štátu

Návrh má prejsť ako pozmeňujúci návrh. Podáva ho Erik Tomáš zo Smeru

Vyššie príplatky skomplikujú biznis najmä v slabo platených odvetviach

Práca zamestnancov bude drahšia o viac ako 10 percent. V Indexe pružnosti...

Rok 2017: Koaličné krízy, začiatok pádu Smeru a údržbári v akcii

Názor | Rok tejto vlády – kúriť a svietiť ešte vedľa

Vláda zostavila na rok 2018 rozsiahly sociálny balíček. Okrem vyššej minimálnej mzdy, 13. a 14. platov sa stanú realitou aj vyššie príplatky za prácu. Problém je však v tom, že plány vlády majú kompletne zafinancovať zamestnávateľia.

Ak prejdú návrhy na zvýšenie príplatkov za prácu v noci, cez sviatkov a víkend, niektorým zamestnávateľom sa môžu náklady na cenu práce zdvihnúť aj o 10 percent. V cestovnom ruchu to môže byť ešte viac, keďže ten stojí najmä na ľuďoch a cena práce sa tu podieľa na celkových nákladoch 40 až 45 percentami. Firmy v cestovnom ruchu zamestnávajú pritom vyše 160-tisíc ľudí.

Ešte viac to však pocítia malé firmy, kde je vysoký podiel práce v noci a cez víkend a najmä nízkokvalifikovaní zamestnanci vo firmách v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou.

Ak vláda chce presadiť takéto zásadné opatrenia, mala by mať spočítané, ako to firmy zasiahne. Výpočty by malo mať prinajmenšom ministerstvo financií, keďže stráži náš deficit. Výpočty však neexistujú. A nepredložil ich ani E. Tomáš k svojmu pozmeňujúcemu návrhu.

V prvom návrhu ministerstvo práce uvažovalo o vplyvoch na firmy vyšších ako 900 miliónov eur. Potom sa plán zvyšovania príplatkov okresával a rozfázoval na dve etapy. Prvé zmeny by mali byť od mája tohto roku a ďalšie k tomu istému termínu od budúceho roku. Nuž, kto by sa v tom po týchto zmenách už vedel vyznať?

Záchranné plány

Biznis plány mnohých firiem stoja momentálne na vode. Namiesto rozvoja a rozširovania výroby uvažujú zamestnávateľia o záchrane a nie o mzdovom náraste pre svojich zamestnancov. V iných firmách zasa zamestnávateľia môžu zmraziť pravidelné zvyšovanie miezd, aby im po zvýšení príplatkov nenarástli celkové mzdové náklady.

Úplne iná situácia je v silných firmách. Napríklad Moderné odbory Volkswagenu vidia priestor aj na ďalšie mzdové zvýhodnenie pre pracovníkov – a to príplatok za prácu v odpoľudňajúcej zmene. Mzdy zamestnancov v automobilkách môžu pritom v najbližších troch rokoch stúpnuť aj o viac ako 15 percent.

Na pracovnom trhu sa tak oveľa viac začnú od seba vzdďaľovať dve skupiny zamestnancov. V skupine veľkých výrobných firiem budú mať zamestnanci vyššie mzdy.

Vyhliadky na vyššie mzdy v mnohých malých firmách, najmä v slabých regiónoch, sa ešte zhoršia. Najhoršie budú na tom nízkokvalifikovaní, zamestnanci pred dôchodkom alebo mladí ľudia bez praxe. Pre nich bude vznikať menej pracovných miest alebo pracovné miesta s nižšími mzdami.

Firmy momentálne horúčkovo prepočítavajú posledný návrh. Hľadajú finančné aj personálne rezervy, ktoré im pomôžu prežiť. V ich scenári je určite aj zvyšovanie cien tovarov či služieb pre koncového zákazníka, keďže mnohí už vyčerpali finančné rezervy.

Kto teda bude na vyšších príplatkoch profitovať najviac?

Vláda je v pohode a nič neprepočítava. Asi preto, že jej je jasné, kto bude na vyšších príplatkoch profitovať predovšetkým. Na svoje si určite príde štát, keďže z vyšších miest

pôjde viac daní štátu a odvodov do Sociálnej poisťovne.

Na druhej strane, bude si musieť štát (a nie málo) priplatiť k mzdám štátnych a verejných zamestnancov. Koľko, tým sa v súčasnosti nikto nezaobrá.

---

**Veľký brat ťa vidí a aj počuje. Sledovanie na pracovisku sa stáva bežnou vecou.**

**(blog.sme.sk; 26/01/2018; Michal Cimmermann ; Zaradenie: Blogy)**

**<https://cimmermann.blog.sme.sk/c/474660/velky-brat-ta-vidi-a-aj-pocuje-sledovanie-na-pracovisku-sa-stava-beznou-vecou.html?ref=rss>**

Skoro každý zamestnanec sa v priebehu svojho života stretol s tým, že bol monitorovaný zamestnávateľom. Má vôbec zamestnávateľ na takéto konanie právo? Ak áno, kde sú jeho hranice a aké prostriedky môže využiť?

Zamestnávatelia, ale aj zamestnanci majú svoje práva a povinnosti, medzi ktorými často dochádza ku kolízii. Na strane zamestnanca stojí ústavou chránené právo na súkromie a listové tajomstvo, na strane zamestnávateľa, právo na ochranu majetku.

Niekomu sa môže zdať monitorovanie zamestnancov úplne neprípustné. Žiaľ, v praxi sa bežne odohráva a samotne podmienky monitorovania zamestnancov upravuje Zákonník práce. Monitorovať sa môže pracovisko, ako aj spoločné priestory zamestnávateľa, ale za podmienok, ktoré musia byť splnené kumulatívne:

- a) existencia vážnych dôvodov, spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. Tieto dôvody sú u každého zamestnávateľa iné, v praxi ide predovšetkým o záujem o bezpečnosť a ochranu majetku, a prevenciu porušovania pracovnej disciplíny,
- b) predchádzajúce upozornenie zamestnanca o uskutočnení monitoringu, ktoré je možné zabezpečiť označením priestorov ako monitorovaných, ako aj oboznámením s príslušnou smernicou, upravujúcou monitorovanie zamestnancov, ktorú odporúčame za týmto účelom vypracovať,
- c) prerokovanie so zástupcami zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia a dobe jej trvania,
- d) informovanie zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia a dobe jej trvania, a to prostredníctvom oboznámenia so smernicou, upravujúcou monitorovanie zamestnancov. Je potrebné, aby mal zamestnávateľ zaznamenaný dátum oboznámenia a podpis každého zamestnanca, potvrdzujúci oboznámenie sa s príslušnou smernicou.

Sledovanie zamestnancov kamerovým systémom

Stála a systematická kontrola na pracovisku kamerovým systémom alebo inými technickými prostriedkami je zásahom do osobnostnej sféry zamestnanca. Takáto kontrola je prípustná len z vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. Avšak v Zákonníku práce nie je presne určené, čo je potrebné považovať za vážny dôvod.

Smerodajnou skutočnosťou na hodnotenie vážnych dôvodov bude v okolnostiach konkrétneho

prípade povaha činností zamestnávateľa. Napríklad monitorovanie obchodu proti krádežiam, monitorovanie pracoviska, kde sa nakladá s nebezpečnými látkami, kde je potrebná zvýšená pozornosť a disciplína zamestnancov, bude určite prísnejšie, ako u zamestnávateľa, kde sa vykonávajú administratívne práce. Účelom sledovania ďalej môže byť, kontrola dodržania technologického postupu či ochrana zverených vecí zamestnancovi.

V prípade, ak by súd rozhodoval, či išlo o zásah do práv zamestnanca, budú okrem povahy činnosti zamestnanca rozhodovať detaily skutkového stavu. Napríklad, ak dochádzalo ku krádežiam, ale po nainštalovaní kamerového systému už k nim nedochádza. Za prípustné možno považovať aj príležitostné kontroly zamestnancov na pracovisku, ktoré slúžia overeniu plnenia pracovných povinností zamestnancov.

O vážny zásah do súkromia zamestnancov by išlo v prípadoch nainštalovania kamerového systému do takých miestností na pracovisku akými sú toalety, sprcha, jedáleň, šatňa, kuchynka, fajčiareň a podobne.

Ďalej treba upozorniť, že zamestnávateľ je oprávnený v rámci zákona vyvodzovať dôsledky z výstupov z kamerového záznamu, a to od upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, krátenie odmien a bonusov.

#### Kontrola hovorov

Odpočúvanie hovorov už nie je len doménou tajných služieb. V podstate to dnes dokáže skoro každý. Zahrať sa na špióna nie je problém, stačí ak zamestnávateľ nainštaluje správny software alebo technické zariadenie, ktoré umožňujú zistiť telefónne čísla a zaznamenať obsah rozhovoru.

Zamestnávateľa k tomu často motivujú zvýšené náklady za používanie služobných telefónov, pretože ich zamestnanci používajú aj na súkromné účely. Avšak aj pri tejto kontrole musí byť dodržaná ochrana súkromia, obsah telefonátov musí ostať v utajení.

Odpočúvanie telefonických rozhovorov by prichádzalo do úvahy nielen so súhlasom zamestnanca, ale aj so súhlasom osoby, s ktorou zamestnanec telefonuje. Tajné odpočúvanie telefonických hovorov bez ohľadu na to, či sú súkromné alebo služobné, je neprípustné. Zamestnávateľ však môže zisťovať volané čísla.

#### Komunikácia prostredníctvom elektronickej pošty

Podľa Zákonníka práce platí, že zamestnávateľ nesmie narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho monitoruje či kontroluje elektronicкую poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.

Dôvodom monitorovania elektronickej pošty zamestnávateľom môže byť ochrana nehmotného majetku zamestnávateľa, obchodného tajomstva. Zároveň, aj v tomto prípade platí, že sledovania elektronickej pošty či iných komunikačných prostriedkov, je potrebné posudzovať individuálne vzhľadom na predmet a činnosť zamestnávateľa.

Ale právo na súkromie nie je absolútne. V niektorých firmách sa vopred takéto mantinely stanovujú písomne v pracovnej zmluve alebo internom predpise. Počas využívania prístupu na internet a pri využívaní e-mailových služieb, chatu je ich zamestnanec povinný dodržiavať. Ďalej je potrebné upozorniť, že zamestnávateľ môže zakázať používanie sociálnych sietí, chatov, súkromných emailov, inštaláciu zábavných programov a škodlivých softvérov.

Európsky súd pre ľudské práva v tejto veci zaujal prelomové stanovisko a vo svojom rozsudku konštatoval, že nepovažuje za neprimerané, že si zamestnávateľ chcel overiť, či zamestnanci počas pracovného času plnia svoje pracovné povinnosti, a že zamestnávateľ vstúpil do účtu sťažovateľa v domnienke, že tento obsahuje komunikáciu týkajúcu sa klientov.

Zaujímavým rozhodnutím v oblasti kontroly e-mailovej komunikácie je aj rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky.

### Osobná prehliadka

Ďalšou možnosťou ako v praxi kontrolovať svojich zamestnancov, je kontrola vecí, ktoré vnášajú alebo odnášajú z pracoviska. Podľa Zákonníka práce, je na ochranu svojho majetku zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska.

Podrobnejšie podmienky môže zamestnávateľ určiť v pracovnom poriadku. Pri kontrole však nemôže používať hmaty, chvaty alebo iné donucovacie prostriedky. Zamestnávateľ musí dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a kontrolou nesmie ponížiť ľudskú dôstojnosť. Monitoring zároveň musí prebiehať na pracovisku, v pracovnom čase a prostredníctvom oprávnenej osoby (vedúci zamestnanec).

### Monitorovanie zamestnancov prostredníctvom GPS

Monitorovaním vozidla sa logicky spája aj so sledovaním pohybu zamestnanca, čo môže byť zásah do jeho súkromia. Zamestnávateľ by ho mal preto vopred upozorniť na rozsah a spôsob monitorovania. V rámci právnej istoty sa v praktickom živote vyžaduje podpis zamestnanca na písomnom upozornení, ktorým berie na vedomie podmienky monitorovania, ktoré však musia byť účelné, odôvodnené a primerané.

Ak sa Vám článok páčil, zdieľajte ho ďalej cez fb stránku a podporte ho svojím hlasom pod textom. Ak máte nejaké doplňujúce otázky, napíšte mi ich do správy, prípadne do diskusie.

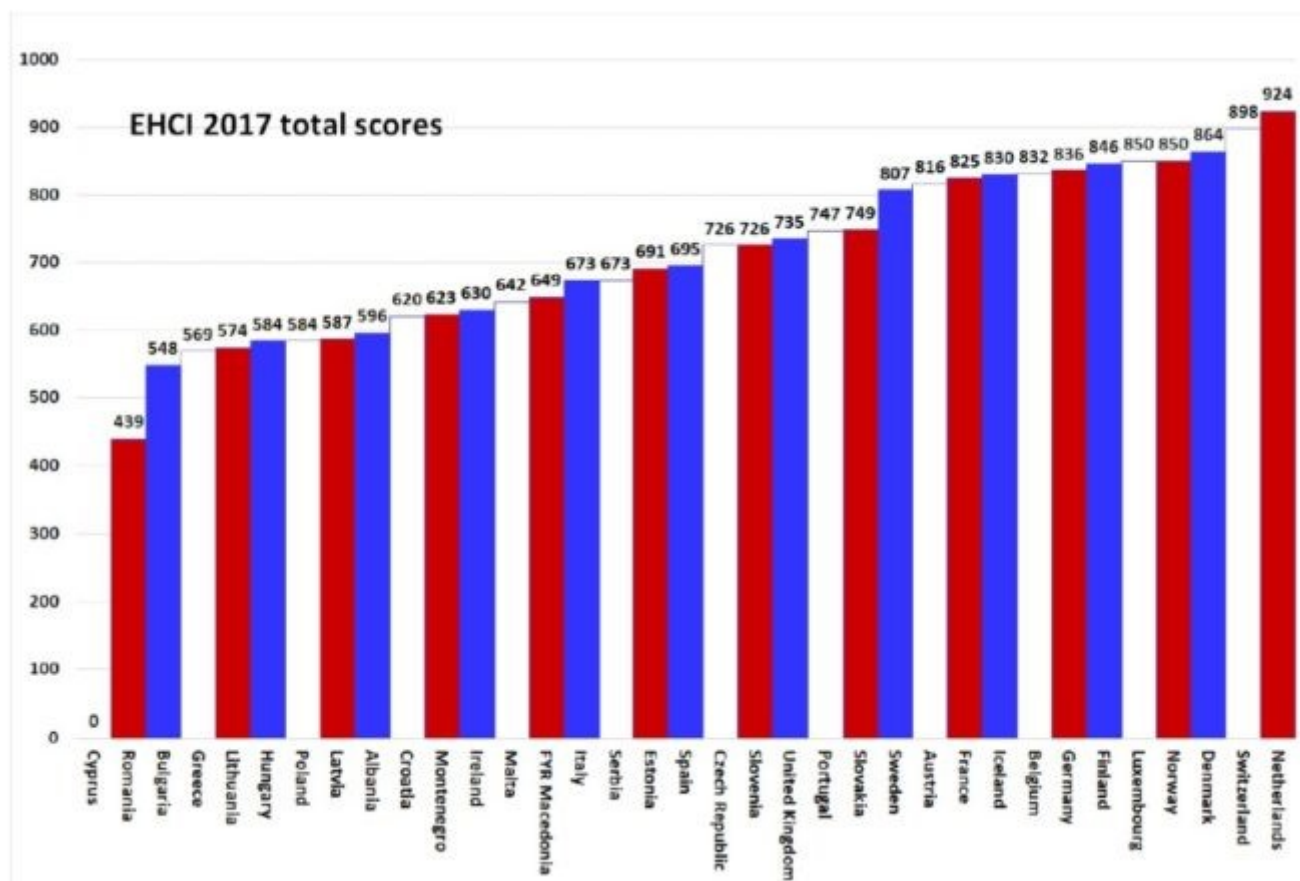
fb stránka: <https://www.facebook.com/trestnyadvokatnitra/>

web stránka: <http://www.cimmermann.com/>

---

### **Slovensko má 13. najlepšie zdravotníctvo v Európe**

**(29. január 2018, SITA)**



Zdroj: Health Consumer Powerhouse

Predvlani sme sa v rebríčku EHCI umiestnili na 23. mieste, za vlašajšok SR získala o 71 bodov viac.

Slovenské zdravotníctvo sa medziročne výrazne zlepšilo. Vyplýva to z rebríčka Euro Health Consumer Index (EHCI), ktorý vypracovala švédská organizácia Health Consumer Powerhouse. Za rok 2017 sa Slovensko v rebríčku umiestnilo na 13. priečke, kým rok predtým bolo na 23. mieste.

Celkovo krajina nazbierala 749 bodov, čo je o 71 viac ako v roku 2016. Správa EHCI to pripisuje najmä dobrému výsledku v oblasti dostupnosti zdravotnej starostlivosti.

Slovensko sa tak ocitlo na najlepšom mieste spomedzi krajín V4, keď ČR zaostala na 17. mieste, Poľsko na 29. priečke tesne nasledované Maďarskom. Najlepšie zdravotníctvo v Európe má podľa EHCI Holandsko, na ďalších miestach sú Švajčiarsko a Dánsko. Naopak, najhoršie dopadol Cyprus, na spodku rebríčka sú aj Rumunsko a Bulharsko.