

# Konferencia o knižnom trhu



ZDRUŽENIE  
VYDAVATEĽOV  
A KNÍHKUPCOV  
SLOVENSKEJ  
REPUBLIKY

- 1. SLOVENSKÝ KNIŽNÝ TRH A  
LEGISLATÍVA**
- 2. ČO TRÁPI KNÍHKUPCOV?**

**Matúš Mládek s prezentáciou**



# **KNIŽNÝ TRH A LEGISLATÍVA**

- \* Autorský zákon - novela Zákona č. 185/2015  
Z.z.**
- \* Tri kľúčové zmeny v Zákonníku práce od  
01.05.2018**
- \* GDPR**



# Autorský zákon novela Zákona č. 185/2015 Z. z.

Ide o transponovanie Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2017/1564/EÚ z 13.9.2017 o určitých povolených spôsoboch použitia určitých diel a iných predmetov ochrany chránených autorským právom a s ním súvisiacimi právami **v prospech osôb, ktoré sú nevidiace, zrakovo postihnuté alebo postihnuté inou poruchou čítania**, a Smernice 2001/29/ES o zosúladení niektorých aspektov autorských práv a s nimi súvisiacich práv v informačnej spoločnosti, ktorou sa preberajú ustanovenia Marákešskej zmluvy o uľahčení prístupu k uverejneným dielam pre osoby nevidiace, zrakovo postihnuté alebo postihnuté inou poruchou čítania.

Podstatou je, že takéto použitie nie je zásahom do autorského práva aj bez súhlasu autora.



# Autorský zákon novela Zákona č. 185/2015 Z. z.

To isté sme mali v Zákone v § 46 formulované aj pred vyššie uvedenou smernicou, teraz je doplnený **nový § 46a Použitie diela pre potreby osôb s poruchou čítania, ktorý precíznejšie formuluje prípady , kedy je možné takto dielo použiť.**

Novinkou je cezhraničné použitie:

**„...ak sa takéto použitie uskutočňuje výhradne pre potreby osôb s poruchou čítania z členského štátu alebo z tretieho štátu, ktorý je zmluvnou stranou Marrákešskej zmluvy...“**



# Autorský zákon novela Zákona č. 185/2015 Z. z.

**Ďalšie formulácie majú prispieť k zlepšeniu dostupnosti diel a iných predmetov ochrany (kníh, novín, časopisov, audiokníh atď.) v prístupných formátoch pre beneficentov.**

**Ďalšie zmeny sa týkajú kolektívnej správy autorského práva (v našom prípade LITA) a vzťahu organizácií kolektívnej správy s používateľmi, vrátane zmeny sadzieb odmien organizácií kolektívnej správy.**



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

### **1. Zvýšenie príplatkov zamestnancom pri práci v noci, vo sviatky a cez víkendy**

Najvýraznejšou zmenou od 01.05.2018 je **zvýšenie príplatkov zamestnancom pri práci v noci, vo sviatky a cez víkendy**. Zvyšujú sa v dvoch fázach od 01.05.2018 a od 01.05.2019 a zároveň bude existovať viacero výnimiek pre zamestnávateľov u ktorých je nočná práca prevažujúca.



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

Príplatky za prácu sú určené v percentách a odvíjajú sa od **minimálnej hodinovej mzdy**.

Nižšie je uvedené, o koľko Eur sa zvýši hodinová mzda s príplatkom.

**Uvedená suma je však minimálna suma príplatku, ktorá je daná pre každého zamestnanca bez ohľadu na náročnosť práce** (okrem nočnej práce, pri ktorej rizikové povolania majú vyššie príplatky). Zamestnávatelia tak môžu zamestnancom poskytnúť aj väčšie príplatky. Tieto príplatky sa týkajú všetkých zamestnancov pracujúcich na základe pracovnej zmluvy, ako aj zamestnancov vo verejnej sfére.





# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

### Príplatky za nočnú prácu od 1.5.2018 a od 1.5.2019

#### Nerizikové povolanie

Stav do 30.04.2018	Stav od 01.05.2018	Stav od 01.05.2019
20 % (0,55 Eur/hod)	30 % (0,82 Eur/hod)	40% (1,1 Eur/hod)

#### Rizikové povolanie

Stav do 30.04.2018	Stav od 01.05.2018	Stav od 01.05.2019
20 % (0,55 Eur/hod)	35 % (0,96 Eur/hod)	50 % (1,37 Eur/hod)



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

### Príplatok za prácu počas sviatkov od 1.5.2018

Stav do 30.04.2018	50 % (1,38 Eur za hodinu)
Stav od 01.05.2018	100 % (2,76 Eur za hodinu)

### Príplatok za prácu v sobotu od 1.5.2018 a od 1.5.2019

Stav do 30.04.2018	0 %
Stav od 01.05.2018	25 % (0,69 Eur za hodinu)
Stav od 01.05.2019	50 % (1,38 Eur za hodinu)

### Príplatok za prácu v nedeľu od 1.5.2018 a od 1.5.2019

Stav do 30.04.2018	0 %
Stav od 01.05.2018	50 % (1,38 Eur za hodinu)
Stav od 01.05.2019	100 % (2,76 Eur za hodinu)



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

**Pre lepšie pochopenie uvedieme nasledovný príklad.**

Predstavte si, že vlastníte kníhkupectvo, ktoré má otvorené aj cez víkendy, sviatky, a večer do 22:00, okrem piatku, kedy je otvorené do 00:00. Zamestnávate celkovo 8 zamestnancov. Každý z nich má hrubý plat 940 Eur pri 160 hodinovom pracovnom mesiaci. Čistý plat je teda **720 Eur**. Každý zamestnanec do mesiaca odpracuje 2x celý víkend (10 hod za deň), 1x sviatok (opäť 10 hod za deň), a 2x pracuje v piatok do 00:00. **Pracovný čas zamestnanca v piatok od 22:00 do 00:00 je preto potrebné posudzovať ako nočnú prácu.**



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

Každý zamestnanec tak do mesiaca odpracuje 20 hodín v sobotu, 20 hodín v nedeľu, 10 hodín vo sviatok a 4 hodiny nočnej práce v piatok, za ktoré mu zamestnávateľ musí poskytnúť vyššie uvedené príplatky.

**Celková výška príplatkov** pre každého zamestnanca za jeden kalendárny mesiac od 01.05.2018 tak predstavuje sumu **72,28 Eur** (20 x 0,69 Eur za prácu v sobotu; 20 x 1,38 Eur za prácu v nedeľu; 10 x 2,76 Eur za prácu vo sviatok; 4x 0,82 Eur za nočnú prácu).

**Celková čistá mzda každého zamestnanca sa príplatkami zvýši na 792,28 Eur.**



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

### Výnimka zo zvyšovania príplatkov od roku 2018 a 2019

NR SR však zamestnávateľom umožnila uplatniť si výnimku z vyššie uvedených minimálnych príplatkov na základe tzv. **derogačnej klauzuly**. Podstatou tejto klauzuly je, že zvýšenie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu budú môcť zamestnávatelia upraviť v kolektívnej zmluve alebo priamo v rámci pracovnej zmluvy so zamestnancom. V pracovnej zmluve je to však možné iba ak vo firme nie sú zriadené odbory a zamestnávateľ k 31.12. predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Pričom minimálne príplatky zavedené takýmto spôsobom môžu byť nižšie ako bez uplatnenia tejto výnimky.



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

**Túto výnimku môžu využiť iba zamestnávatelia, u ktorých uvedený druh práce, teda napr. nočná práca alebo práca v nedeľu, je prevažným druhom práce pri danom zamestnávateľovi. Zároveň túto výnimku však nemožno použiť pri práci vo sviatky.**

Pri práci v noci sa pri využití derogačnej klauzuly príplatok od 01.05.2018 zvýši najmenej na 25% minimálnej mzdy a od 01.05.2019 najmenej na 35% minimálnej mzdy. Pri nočnej práci si zamestnávateľ nemôže túto výnimku uplatniť pri rizikových prácach.



# Zákonník práce

## Zvýšenie príplatkov od 1.5.2018

Pri práci **v sobotu** sa pri využití derogačnej klauzuly zvýši príplatok od 01.05.2018 najmenej na 20% minimálnej mzdy a od 01.05.2019 najmenej na 45% minimálnej mzdy. Za prácu **v nedeľu** sa pri uplatnení tejto výnimky môžu poskytnúť príplatky od 01.05.2018 najmenej vo výške 40% minimálnej mzdy a od 01.05.2019 najmenej vo výške 90% minimálnej mzdy.

**Bližšie informácie k zvyšovaniu príplatkov sa dočítate na**

<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3520/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/priplatky-praca-noc-sviatok-vikend-2018-2019.xhtml>



# Zákonník práce

## **13. a 14. platy**

## **2. Národná rada SR uzákonila 13. a 14. platy**

**13. a 14. platy budú podľa novely Zákonníka práce od 1.5.2018 oslobodené od odvodov a daní.**

Ďalšou zmenou, ktorú prináša novela Zákonníka práce od 01.05.2018, sú úľavy pri vyplácaní 13. a 14. platov (odmien) zamestnancom. Zamestnávateľia tak od tohto roku môžu zamestnancom vyplácať letné, resp. vianočné odmeny, ktoré budú oslobodené od daňovej a odvodovej povinnosti. Aj tieto daňové a odvodové úľavy budú prebiehať vo viacerých fázach postupne.





# Zákonník práce

## 13. a 14. platy

### **Vyplácanie 13. a 14. platov je ponechané na báze dobrovoľnosti.**

Závisí tak na zamestnávateľovi, či zamestnancovi tieto platy vyplatí alebo nie. Ak ich zamestnávateľ vyplatí, na uplatnenie si úľav však musí splniť viacero podmienok. Prvou je, aby tieto platy boli minimálne vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ďalšou podmienkou je, že úľavy možno uplatniť maximálne do výšky 500 Eur.

13. plat oslobodený od daňovej a odvodovej povinnosti môže zamestnávateľ vyplácať v kalendárnom mesiaci jún zamestnancom, ktorých zamestnáva aspoň dva roky nepretržite.



# Zákonník práce

## 13. a 14. platy

Okrem 13. platov môžu zamestnávateľia vyplácať aj 14. platy v kalendárnom mesiaci december tým zamestnancom, ktorých zamestnávajú nepretržite aspoň 4 roky.

**Podmienkou pre vyplatenie 14. platu je vyplatenie 13. platu.**

Ak teda zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmeny (14. plat) v kalendárnom mesiaci december bez toho, aby tomu istému zamestnancovi vyplatil aj 13. plat v júni, tento plat bude podliehať daňovej a odvodovej povinnosti ako doteraz.



## Povinnosť zverejnenia ponúkanej mzdy

### 3. Povinnosť zverejnenia ponúkanej mzdy v pracovných inzerátoch od 1.5.2018

Novela Zákonníka práce zavádza povinnosť zverejniť ponúkanú mzdu v pracovných inzerátoch. Ak následne dôjde k uzavretiu pracovnej zmluvy, nesmie zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu. Týmto osobitným predpisom je zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z., podľa ktorého je od 1.5.2018 zamestnávateľ pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.



## Zákonník práce

# Povinnosť zverejnenia ponúkanej mzdy

Povinnosť zverejňovať základnú hrubú mzdu zákon ukladá **zamestnávateľovi**, ktorým je právnická osoba so sídlom alebo sídlom svojej organizačnej jednotky na území SR, alebo fyzická osoba, ktorá má na území SR trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Zamestnávateľ je povinný hrubú mzdu zverejňovať **vo svojich ponukách zamestnania** napr. v pracovných ponukách uverejňovaných na internetových inzertných portáloch, uverejňovaných na vlastnej internetovej stránke či sociálnych sieťach, tiež uverejňovaných v novinách a časopisoch.



# Zákonník práce

## Povinnosť zverejnenia ponúkanej mzdy

Základná zložka hrubej mzdy predstavuje jednu zo zložiek mzdy, ktorá je zamestnancovi poskytovaná na základe:

**odpracovaného času** (tzv. časová forma mzdy: mesačná a hodinová) - základná zložka mzdy zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca, alebo

**dosiahnutého výkonu** (tzv. úkolová forma mzdy).

Ide o **pevnú zložku mzdy**, ktorá sa **bez písomnej dohody** medzi zamestnancom a zamestnávateľom **nedá meniť** a musí dosahovať aspoň výšku minimálnej mzdy. Mzdové zvýhodnenia (napr. rôzne bonusy, príplatky za prácu nadčas, nočnú prácu, prácu počas sviatkov) do základnej zložky hrubej mzdy. Tieto sú ďalšou samostatnou zložkou hrubej mzdy.



## Zákonník práce

# Povinnosť zverejnenia ponúkanej mzdy

Od základnej zložky mzdy však treba odlišovať ešte pohyblivú zložku mzdy, ktorá zahŕňa odmeny, prémie či osobné ohodnotenie zamestnanca. Od 1.5.2018 musí **každý pracovný inzerát obsahovať aj základnú hrubú mzdu**, ktorú je zamestnávateľ ochotný novému zamestnancovi ponúknuť. Táto ale **musí dosahovať aspoň výšku minimálnej mzdy**. Zverejňovať sa bude len základná hrubá mzda bez príplatkov (napr. za prácu nadčas, prácu počas sviatkov), tiež bez 13. a 14. platov a prípadných odmien či prémie. V prípade tzv. časovej mzdy si bude zamestnávateľ môcť vybrať či vo svojom pracovnom inzeráte uverejní mesačnú mzdu (najčastejšie uplatňovaná v administratíve) alebo hodinovú mzdu.



# Zákonník práce

## Povinnosť zverejnenia ponúkanej mzdy

**Bližšie informácie o zverejnení ponúkanej mzdy sa dočítate na**

<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3604/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/zverejnovanie-mzdy-pracovne-inzeraty-1-5-2018.xhtml>



# GDPR

## Ochrana osobných údajov

Od 25.5.2018 vstúpili do platnosti **Všeobecné nariadenie o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov** (*General Data Protection Regulation*), ktoré spolu s novým zákonom 18/2018 Z.z. nahrádza v súčasnosti platný zákon 122/2013 Z.z. O ochrane osobných údajov.

Je okolo toho veľa masmediálneho rozruchu a veľa dodávateľských firiem sa snaží využiť túto situáciu pre svoje podnikateľské zámery. **Vo všeobecnosti však môžeme povedať, že ak ste v súlade s ustanoveniami v súčasnosti platného zákona 122/2013 Z.z. o ochrane osobných údajov, tak z 80% spĺňate aj požiadavky GDPR.**



## Ochrana osobných údajov

Hlavný rozdiel spočíva vo filozofii nového Nariadenia. **GDPR** nie je postavené výhradne na formálnom splnení zadefinovaných povinností podnikateľského subjektu (napr. neukladá povinnosť vyhotoviť bezpečnostný projekt), ale **vyžaduje aby každý prevádzkovateľ prijal primerané technické a organizačné opatrenia na ochranu osobných údajov**. Dôkazné bremeno je na strane prevádzkovateľa – **Úrad na ochranu osobných údajov nebude musieť preukázať porušenie právneho predpisu aby mohol uplatniť sankcie**. Prevádzkovateľ musí preukázať, že spracúva údaje v súlade s GDPR a prijaté opatrenia sú primerané a dostatočné.

## Ochrana osobných údajov

Z pohľadu internetového obchodu bude potrebné doriešiť najmä **nasledovné okruhy** potenciálnych problémov:

- ✓ **Nové znenie obchodných podmienok** v časti ochrana osobných údajov
- ✓ **Úprava objednávkového procesu** vo vzťahu k odosielaniu marketingových materiálov
- ✓ **Doriešenie zmluvných vzťahov** a úprava obchodných podmienok v prípade spolupráce s cenovými porovnávačmi



GDPR

# Ochrana osobných údajov

## 1. Obchodné podmienky

Je potrebné si ich upraviť v časti **Osobné údaje a ochrana**.

## 2. Objednávkový proces

V prípade, že sa nechystáte zasielať svojim zákazníkom žiadne reklamné, marketingové a informačné e-maily, objednávkový proces nie je potrebné meniť. **Ak** však takéto e-maily zasielate a **chcete ich zasielať** zákazníkom, ktorí už u Vás nakúpili aj po 25.5.2018, z **objednávkového procesu** je potrebné **odstrániť otázku** so zaškrtávacím políčkom **požadujúcu súhlas zákazníka** so zasielaním týchto e-mailov, ktorú by ste tam v súčasnosti mali mať.



GDPR

## Ochrana osobných údajov

Upozorňujeme, že pokiaľ by ste na zasielanie takýchto e-mailov chceli aj naďalej využívať právny základ **súhlasu dotknutej osoby**, máte povinnosť si s vynaložením primeraného úsilia overiť, že osoba ktorej adresujete marketingový e-mail je **staršia ako 16 rokov**, resp. že disponuje **súhlasom svojho zákonného zástupcu**.

Spracovanie osobných údajov z titulu realizácie objednávky tovarov alebo služieb nie je založené na právnom základe súhlasu dotknutej osoby ale na **právnom základe plnenia zmluvy**, takže **pri samotnom predaji nie je potrebné overovať vek zákazníka z titulu spracovania osobných údajov**.

## Ochrana osobných údajov

### 3. Cenové porovnávače

V rámci spolupráce s cenovými porovnávačmi odovzdávate napr. pri využívaní programov typu „**Overené zákazníkmi**“ e-mailovú adresu zákazníka spolu so zoznamom zakúpených tovarov.

**E-mailová adresa** môže byť za určitých okolností **osobným údajom** a keďže Vaše spracovanie je zrejme automatizované (žiadny Váš zamestnanec neodosiela potvrdzujúci e-mail ručne a neskúma, či e-mailová adresa je alebo nie je osobný údaj), musíte **považovať všetky e-mailové adresy za osobné údaje**. V takom prípade je ale potrebné jasne **definovať a doplniť** do Vašich obchodných podmienok **na akom právnom základe** príslušný **prevádzkovateľ** cenového porovnávača **osobné údaje spracúva**.

## Ochrana osobných údajov

**Ide o zmluvný vzťah medzi dvomi podnikateľskými subjektmi a keďže je na tejto službe založený core biznis cenových porovnávačov, mali by urobiť analýzu vzájomnej spolupráce a navrhnúť pre internetové obchody riešenie v súlade s platnou legislatívou. Zároveň tieto otázky si musia **internetové obchody vyriešiť so zástupcami jednotlivých cenových porovnávačov** a na základe prijatého riešenia doplniť svoje obchodné podmienky v časti Ochrana osobných údajov.**

## Ochrana osobných údajov

### 4. Ostatné povinnosti

Ďalšie povinnosti vyplývajúce s nového Nariadenia GDPR sa dotýkajú prevádzkovateľov internetových obchodov rovnako ako všetkých ostatných podnikateľských subjektov. Pre ilustráciu prikladáme tzv. **Check List**, podľa ktorého si môžete skontrolovať základné povinnosti súvisiace s ochranou osobných údajov.

# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Majú k osobným údajom vo firme prístup aj iní ľudia okrem mňa?***

Ak áno, tak si dôsledne zmapujte situáciu a vytvorte dokument s popisom kto k akým dátam pristupuje. Samozrejme nemáme na mysli iba on-line dáta ale aj prístup k fyzickým dátam na dokumentoch.

***Mám zmapované všetky rizikové miesta kadiaľ by mohli dáta z firmy uniknúť?***

Ak nie, urobte si analýzu a pripravte tabuľku s jednotlivými aktivitami, ktoré uskutočňujete pri spracovaní osobných údajov. Napr. účtovné operácie, e-mailová komunikácia, notebooky atď. Spíšte si kategórie subjektov a osobných údajov, a účel ich spracovania, odhadnite možné riziká ich úniku.





# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Mám pracovné počítače zabezpečené proti strate alebo zničeniu údajov (zálohy, antivírový program, šifrovanie)?***

Ak nie, prijmite opatrenia. Výber vhodného antivírové softvéru, aktivácia firewallu a zavedení procesu pravidelného zálohovania dát na externom úložisku môže pomôcť ochrániť dáta klientov, ale aj zachrániť výsledky vašej každodennej práce a zvýšiť vašu vlastnú bezpečnosť. Súbory alebo disky môžete aj šifrovať.



# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Ukladám osobné údaje na vlastnom serveri?***

***Mám počítače zabezpečené proti prístupu neoprávnených osôb (logy, heslá, uzamykateľné priestory)?***

Ak nie, prijmite opatrenia. Začnite používať tzv. „*password manžérov*“ na úschovu hesiel. Nepoužívajte jednoduché, alebo rovnaké heslá. Zabezpečte aby do miestnosti kde máte uložený server nemali prístup neoprávnené osoby osoby. A tých, čo tam majú mať prístup poučte o zásadách bezpečnosti a kontrolujte aby boli dodržiavané. Zabezpečte aby bola miestnosť so serverom uzamykateľná.



# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Ukladám osobné údaje v cloude (je poskytovateľ cloudu spracovateľom osobných údajov)?***

***Mám uzavretú zmluvu s poskytovateľom cloudu so všetkými náležitosťami podľa GDPR?***

Ak nie, uzatvorte s poskytovateľom cloudu zmluvu o spracovaní osobných údajov podľa článku 28 GDPR. Veľkí poskytovatelia majú zvyčajne vzor zmluvy sprístupnený na svojej webovej stránke.



# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Ukladám osobné údaje aj v listinnej podobe, napr. do zakladačov a do skriň?***

***Mám miestnosť/skriňu zabezpečenú proti prístupu neoprávnených osôb (bezpečnostné kľúče, zámky, uzamykatel'né priestory)?***

Ak nie, prijmite zodpovedajúce opatrenia. Citlivé dokumenty ako napr. pracovné zmluvy, mzdové výmery, dohody s dodávateľmi alebo zmluvy so zákazníkmi držte v uzamykateľnej miestnosti alebo v skrini/trezore. Skartujte dokumenty, o ktorých na 100% viete, že ich už nebudete potrebovať, ak nám legislatíva neukladá povinnosť tieto dokumenty uchovávať (účtovné doklady, evidenčné listy, a pod.).



# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Odovzdávam osobné údaje iným subjektom, aby ich pre mňa spracovávali (účtovník, dopravca)?***

***Ak áno, máte s nimi uzavretú zmluvu o spracovaní osobných údajov?***

Ak nie, uzatvorte s nimi zmluvu o spracovaní osobných údajov podľa článku 28 GDPR. Veľkí poskytovatelia budú mať pre vás zmluvu pripravenú. Vyžiadajte si ju a poraďte sa s právnikom, či vyhovuje vašim potrebám. Ak nie, požiadajte o úpravu zmluvy.

Ak iný subjekt osobné údaje nespracováva ale má k nim prístup, stačí dohoda o mlčanlivosti (napr. IT firma)



# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Informujem dotknuté osoby napr. v obchodných podmienkach alebo na webových stránkach o spracovaní osobných údajov podľa GDPR?***

Ak nie, poskytnite zákazníkovi informácie podľa článku 13 alebo 14 GDPR. Nechajte si vaše Všeobecné obchodné podmienky skontrolovať alebo doplniť právnikom, aby ste mali istotu, že je všetko v poriadku.



# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Spracovávam osobné údaje potenciálnych zákazníkov pre účely marketingu?***

***Ak áno, je právny základ na spracovanie takýchto osobných údajov v súlade s GDPR?***

Ak nie, treba súhlas potenciálneho zákazníka s marketingom. Pamätajte na to, že osobné údaje potenciálnych zákazníkov pre marketingové účely, by mali byť odovzdávané vždy dobrovoľne a vedome. Nenakupujte databázu kontaktných údajov od predajcov, pri ktorých nemáte istotu, že k tomu majú súhlas zákazníkov.



# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Spracovávam osobné údaje existujúcich zákazníkov pre účely marketingu?***

***Zasielam existujúcim zákazníkom newsletter?***

Ak áno, môžem to robiť na základe „oprávneného záujmu“ (mal by som si pripraviť test proporcionality) a ubezpečiť sa, že dávam zákazníkovi možnosť odhlásiť sa z odberu v každom e-maile. Vložte do každého e-mailu možnosť odhlásiť sa – býva to v pätičke každej väčšej e-mailingovej služby. Pamätajte na to, že odhlásenie z newsletteru by nemalo byť podmienené žiadnym zložitým úkonom. Malo by byť umožnené na jedno kliknutie s okamžitou platnosťou.





# GDPR Check List

## Ochrana osobných údajov

***Robím profilovanie zákazníkov?***

***Ak áno, mám súhlas s profilovaním v súlade s GDPR?***

Ak nie, zabezpečte si súhlas zákazníka s profilovaním podľa GDPR napr. prostredníctvom zaškrtávacieho políčka. Profilovaním zákazníkov sa myslí marketingová selekcia celej skupiny zákazníkov do jednotlivých segmentov, napr. podľa určitého správania sa na webe, alebo pri nákupe.

**Ďakujeme** Slovenskej asociácii pre elektronický obchod  
za výpomoc pri info o GDPR.

# Ďakujeme za pozornosť



ZDRUŽENIE  
VYDAVATEĽOV  
A KNÍHKUPCOV  
SLOVENSKEJ  
REPUBLIKY

[www.zvks.sk](http://www.zvks.sk)

[www.facebook.com/zvksr](https://www.facebook.com/zvksr)