

GDPR A MZDA ZAMESTNANCA

Aké osobné údaje spracúva zamestnávateľ v súvislosti so mzdou zamestnanca? Je na takéto spracúvanie potrebný súhlas? Môže zamestnávateľ mzdu zamestnanca zverejniť?

Hľadáme odpovede na tieto otázky,....

Dňa 25. 5. 2018 vstúpilo do účinnosti európske nariadenie o ochrane osobných údajov, známe ako **GDPR** a nový **zákon o ochrane osobných údajov (zákon č. 18/2018 Z.z.)**. Táto jednotná právna úprava ochrany osobných údajov sa týka všetkých spoločností, ktoré majú zamestnancov, t. j. všetkých zamestnávateľov. Zákoník práce definuje mzdu ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Jednoducho povedané, **mzda je odmena za vykonanú prácu**.

Aké osobné údaje sa spracúvajú pri mzde zamestnanca?

V pracovnoprávných vzťahoch sa **za osobný údaj zamestnanca považuje aj mzda** a jej jednotlivé zložky (pevná alebo pohyblivá – napr. odmeny), suma mzdy postihnutá exekúciou (zrážkami zo mzdy), príspevky v oblasti sociálneho zabezpečenia, údaj o priznaní a výške dôchodku a iné.

Pri spracúvaní mzdy však **dochádza k spracúvaniu všeobecných osobných údajov zamestnanca**:

- meno a priezvisko (vrátane rodného priezviska), dátum narodenia, rodné číslo, adresa trvalého pobytu zamestnanca,
- meno a priezvisko, rodné čísla osôb, na ktoré si zamestnanec uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane a daňový bonus, výšku mzdy za jednotlivý mesiac (ako základu dane).

Tieto údaje sú potrebné na účely vedenia mzdového listu podľa § 39 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

Súhrnne ide o **osobné údaje, ktoré dokážu identifikovať ekonomickú identitu zamestnanca**.

Aký je účel spracúvania osobných údajov pri mzde zamestnanca?

Vo všeobecnosti platí, že účel spracúvania osobných údajov musí byť vždy vopred jednoznačne vymedzený alebo ustanovený, spravidla sa viaže na určitú činnosť.

V danom prípade je účelom **plnenie zákonných povinností zamestnávateľa**, ktoré mu vyplývajú z pracovného pomeru, prípadne z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (napr. dohody o vykonaní práce). Konkrétne ide o **povinnosť poskytovania mzdy zamestnancovi** za vykonanú prácu (§ 118 ods. 1 Zákonníka práce – pri pracovnom pomere), resp. poskytovania **odmeny** (§ 224 ods. 2 písm. c/ Zákonníka práce – pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru).

Na akom právnom základe sa spracúvajú osobné údaje pri mzde zamestnanca?

Pre účely spracovania údajov týkajúcich sa mzdy zamestnanca a tiež osobných údajov s tým súvisiacich **sa nevyžaduje súhlas zamestnanca**.

Na spracúvanie mzdy zamestnanca nie je potrebný jeho súhlas.

Zamestnávateľ takéto spracúvanie realizuje **na základe osobitného zákona** (čl. 6 ods. 1 písm. c/ GDPR, § 13 ods. 1 písm. c/nového zákona o ochrane osobných údajov), ktorým je Zákonník práce. To znamená, že **spracúvanie mzdy zamestnanca a osobných údajov s tým súvisiacich je nevyhnutné na splnenie zákonnej povinnosti zamestnávateľa** (prevádzkovateľa), a to povinnosti poskytovania mzdy (odmeny) zamestnancovi za vykonanú prácu.

Je teda zrejmé, že účel a právny základ spracúvania mzdy zamestnanca ako aj ďalších osobných údajov je rovnaký.

Môže zamestnávateľ zverejniť mzdu zamestnanca?

Podľa zákona o ochrane osobných údajov (§ 78 ods. 3) **prevádzkovateľ, ktorý je zamestnávateľom, môže zverejniť osobné údaje zamestnanca** v rozsahu:

- titul, meno, priezvisko,
- pracovné zaradenie, služobné zaradenie, funkčné zaradenie,
- osobné číslo zamestnanca alebo zamestnanecké číslo zamestnanca,
- odborný útvar,
- miesto výkonu práce,

telefónne číslo, faxové číslo, adresa elektronickej pošty na pracovisko a identifikačné údaje zamestnávateľa, ak je to potrebné v súvislosti s plnením pracovných, služobných povinností alebo funkčných povinností zamestnanca.

Zamestnávateľ nesmie zverejniť mzdu svojho zamestnanca.

Údaj o mzde nepatrí do vyššie uvedenej kategórie osobných údajov, ktoré je zamestnávateľ oprávnený sprístupniť. To znamená, že zamestnávateľ nesmie údaj o výške mzdy svojho zamestnanca zverejniť, musí dodržiavať povinnosť mlčanlivosti, a to aj po skončení pracovného pomeru. To isté platí aj pre tých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí so mzdou prichádzajú do styku (napr. personalista, účtovník). Údaj o výške mzdy zamestnávateľ poskytuje len príslušným orgánom, ktoré ich nevyhnutne potrebujú pre svoju činnosť (napr. polícií, súdu a pod.).

Odlišnú úpravu zakotvuje zákon o slobodnom prístupe k informáciám, podľa ktorého štátne orgány, obce alebo VÚC sprístupnia (zverejnia) na účely informovania verejnosti osobné údaje dotknutých osôb (napr. vedúcich zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme alebo poslancov obecného zastupiteľstva), a to v rozsahu:

- titul, meno, priezvisko,
- funkcia a deň ustanovenia alebo vymenovania do funkcie,
- pracovné zaradenie a deň začiatku výkonu pracovnej činnosti,
- miesto výkonu funkcie alebo pracovnej činnosti a orgán, v ktorom túto funkciu alebo činnosť vykonáva,
- mzda, plat alebo platové pomery a ďalšie finančné náležitosti priznané za výkon funkcie alebo za výkon pracovnej činnosti, ak sú uhrádzané zo štátneho rozpočtu alebo z iného verejného rozpočtu.

Môže zamestnanec zverejniť svoju mzdu?

Pokiaľ ide o zverejnenie mzdy samotným zamestnancom, GDPR ani nový zákon o ochrane osobných údajov nepozná možnosť obmedzenia zamestnanca zverejniť svoju mzdu ako osobný údaj. Jednoducho povedané, neexistuje právny titul, na základe ktorého by sa zamestnancovi zakázalo zverejniť údaj o výške jeho mzdy. Zamestnanec tak, na rozdiel od zamestnávateľa, môže podľa svojho uváženia zverejniť výšku svojej mzdy.

V praxi sa často stáva, že zamestnávateľ zaviazal svojho zamestnanca povinnosťou mlčanlivosti o výške jeho mzdy priamo v pracovnej zmluve (prípadne v pracovnom poriadku). Tým zakazuje zamestnancovi hovoriť otvorene s kolegami alebo so svojimi príbuznými o svojej mzde. Takéto obmedzovanie zamestnanca nakladať so svojím vlastným osobným údajom však nie je v súlade so Zákonníkom práce ani s novým zákonom o ochrane osobných údajov a od budúceho roku bude neplatné. V decembri 2018 NR SR schválila **novelu Zákonníka práce**, ktorá je **účinná od 1. 1. 2019**. **Podľa nej „zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.“** Novela tak od januára 2019 prinesie výrazné zmeny, podľa ktorých už zamestnávatelia nebudú môcť postihovať svojich zamestnancov, keď prezradia výšku vlastnej mzdy. V prípade, že zamestnávateľ nedodrží uvedený zákaz a poruší Zákonník práce, zamestnanec sa môže priamo na súde domáhať právnej ochrany.