Je potrebný súhlas zamestnanca?

Zamestnankyňa A má na starosti personálnu a mzdovú agendu. Má podpísaný súhlas o ochrane osobných údajov so vstupom a výstupom zamestnancov pri pracovných zmluvách. Zamestnankyňa B vykonáva vyplácanie rôznych bločkov, napr. miezd v hotovosti, úhrady faktúr v hotovosti cez pokladnicu, zálohy zamestnancom na rôzne výdavky. Musí si aj táto zamestnankyňa B prikladať k výdavkovým bločkom súhlas k ochrane osobných údajov k pracovníkom, ktorým vypláca cez pokladnicu rôzne náklady? Je potrebné pri rôznych obchodných zmluvách, napr. za upratovanie, strážnu službu atď. uzatvorených medzi právnickými osobami mať priložený pri zmluve taktiež súhlas o ochrane osobných údajov?

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe týchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (ďalej len „nariadenie“), nadobudlo účinnosť dňa 24. mája 2016 a uplatňovať sa začne dňa 25. mája 2018. Nariadenie vo viacerých ustanoveniach uvádza, že podrobnosti sa upravia vnútroštátnym predpisom. Z toho dôvodu Úrad na ochranu osobných údajov SR pripravil nový [zákon o ochrane osobných údajov](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1027184&f=3) - zákon č. [18/2018 Z. z.](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=4785862&f=3) o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý bude účinný od 25. 5. 2018.

V rámci pracovnoprávneho vzťahu sa bavíme o spracúvaní osobných údajov na základe osobitných predpisov, t. j. právnym základom spracúvania je čl. 6 ods. 1 písm. c) nariadenia GDPR, resp. [§ 13 ods. 1 písm. c)](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=4785961&f=2) nového [zákona o ochrane osobných údajov](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1027184&f=3): „Spracúvanie osobných údajov je zákonné, ak sa vykonáva na základe aspoň jedného z týchto právnych základov - spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné podľa osobitného predpisu alebo medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná“. Osobitným zákonom je napríklad: zákon č. [311/2001 Z. z.](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1019535&f=3) Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákon č. [580/2004 Z. z.](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1021868&f=3) o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. [95/2002 Z. z.](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1019929&f=3) o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. [461/2003 Z. z.](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1021107&f=3) o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Niekedy sa uvádza, že právnym základom je zmluva alebo dohoda, ktoré sú vypracované na základe osobitných predpisov. V každom prípade, či už je právnym základom zmluva alebo osobitný predpis, stále ide o spracúvanie osobných údajov**bez súhlasu dotknutej osoby.**

**PRÍKLAD**

Považuje sa za porušenie zákona č. [122/2013 Z. z.](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1027184&f=3), nového [zákona o ochrane osobných údajov](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1027184&f=3), nariadenia GDPR, ak v pracovnej zmluve alebo na samostatnom dokumente je ustanovenie: „Zamestnanec súhlasí, aby zamestnávateľ spracúval jeho osobné údaje na pracovnoprávne účely na základe súhlasu dotknutej osoby.“? Považuje sa to za vynucovanie súhlasu pod hrozbou odmietnutia zmluvného vzťahu a nie je možné súhlas neudeliť?

V prípade získavania osobných údajov je potrebné zabezpečiť informovanie dotknutej osoby podľa čl. 13 nariadenia GDPR a nie získavať súhlas.

**Záver**

Ak sa spracúvajú osobné údaje na základe osobitných predpisov, NESMIE SA ZÍSKAVAŤ súhlas dotknutej osoby, ale dotknutú osobu informovať podľa čl. 13 alebo čl. 14 nariadenia. Takže ani zamestnankyňa A, ani zamestnankyňa B nesmie pýtať súhlas, ale musí ho prerobiť na informáciu.

Pozn. redakcie:
[§ 21 zákona č. 122/2013 Z. z.](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=29&p=3930741&f=2)