



OBSAH

VÁŽENÍ ČITATELIA, 1

INFORMÁCIE Z 15. ROKOVANIA
VÝKONNÉHO VÝBORU SOZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH
SLUŽIEB,
KONANÉHO DŇA 14. SEPTEMBRA 2023 V
BRATISLAVE 2

VÝZVA PRE ZO SOZ ZASS A ČLENSKÚ
ZÁKLADŇU – ŠPORTOVÉ AKTIVITY 3

VÝŠKA STRAVNÉHO OD 01.10.2023 4

K NIEKTORÝM OTÁZKAM MONITOROVANIA
ZAMESTNANCOV NA ÚČELY EVIDENCIE
DOCHÁDZKY DO ZAMESTNANIA Z POHLADU
ZÁKONNÍKA PRÁCE A PREDPISOV
O OCHRANE OSOBNÝCH ÚDAJOV (II. ČASŤ) 6

ŠTATISTIKA PRIEMERNÝCH PLATOV ZA
PRVÝ POLROK 2023 13

KONGRESY, SEMINÁRE, ŠKOLENIA,
RECEPCIE, KONFERENCIE, TEAMBUILDINGY
V HOTELOCH SOREA 20

Vážený čitateľa,

v dnešnom vydaní prinášame okrem iného aj prehľad dosiahnutých priemerných zárobkov v zdravotníckych lôžkových zariadeniach podľa profesií za prvý polrok 2023. Taktiež sa v druhej časti Mgr. E. Paradiho dočítate informácie o podmienkach monitorovania zamestnancov



pri dochádzke do zamestnania. Prinášame aj informácie JUDr. Mgr. D. Žehnajovej o zmenách v príspevkoch na stravovanie účinné od 1. 10. 2023. Výkonný výbor SOZ ZaSS na svojom septembrovom zasadnutí rozhodol o nerealizovaní volejbalového turnaja z dôvodu nízkeho počtu prihlásených družstiev a tak sa tento rok turnaj neuskutoční. Prichádzame však s výzvou pre základné odborové organizácie a členskú základňu, aby navrhli pre rok 2024 športové aktivity, ktoré by sme mohli realizovať a dať ich schváliť konferenciou predsedov ZO.

Vážený čitateľa,

sobota 30. septembra 2023 je veľmi dôležitá pre ďalšie obdobie spoločnosti, život občanov, pracovné podmienky, život na Slovensku. Od nás len jedna výzva, ak vám nie je ľahostajné ako budeme žiť, v akých podmienkach budeme pracovať, je potrebné zúčastniť sa volieb. Budme k sebe a svojim najbližším zodpovední a príďme voliť.

Vážený čitateľa,

najmä funkcionári základných organizácií, žiadame vás o odoslanie štatistických hlásení k nám na zväz, pretože termín spracovania prehľadu zloženia členskej základne uplynie posledným dňom tohto mesiaca. A stanovený termín pre doručovanie tlačív bol 8. septembra 2023. Aj my sme viazaní termínmi, preto výzva k odoslaniu na našu adresu mailom ihneď. Registrujeme 69 chýbajúcich návratiek s potrebnými informáciami. Ďakujeme za pochopenie a spoluprácu.

Na našej stránke sa dozviete aj o vzdelávacích akciách v rámci projektu KOZ SR, preto v prípade záujmu sa informujte, prihláste, neváhajte. Termíny sú dané a ak sa chcete vzdelávať v zverejnených oblastiach vyplňte konkrétne tlačivá. Prajeme vám úspešné jesenné dni.

Mgr. Anton SZALAY
predseda SOZ ZaSS
szalay@sozzass.sk

15. rokovanie Výkonného výboru SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb otvoril a viedol predseda SOZ ZaSS Mgr. Anton Szalay.

Na rokovanie bol prizvaný a rokovania sa zúčastnil minister zdravotníctva SR - MUDr. Mgr. Michal Palkovič, PhD. MHA, MPH.

PROGRAM:

1. Kontrola uznesení zo 14. VV SOZ ZaSS zo dňa 22. 06. 2023
2. Informácia z rokovaní odborových a iných orgánov, informácie členov VV SOZ ZaSS z regiónov
3. Žiadosti členov o sociálnu pomoc
4. Informácia o tvorbe a čerpaní rozpočtu SOZ ZaSS za I. polrok 2023
5. Vyhodnotenie XVI. stretnutia mladých odborárov pri SOZ ZaSS, ktoré sa konalo 29. 06. - 30. 06. 2023 na Donovaloch
6. Informácie o pripravovanom XIII. ročníku Volejbalového turnaja o pohár SOZ ZaSS
7. Rôzne

PREHĽAD ČINNOSTI SOZ ZaSS :

Účasť na:

- rokovaní Predstavenstva KOZ SR;
- pracovnom stretnutí na MZ SR v Bratislave s ministrom zdravotníctva a ďalšími zástupcami MZ SR. Predmetom diskusie bolo dofinancovanie rezortu v roku 2023, príprava rozpočtu pre rezort zdravotníctva na rok 2024, optimalizácia siete nemocníc, riešenie APS;
- pracovnom stretnutí so zástupcami Prešovského samosprávneho kraja, riešili sa aktuálne problémy fungovania zariadení sociálnych služieb v zriaďovateľskej pôsobnosti kraja, zábery kraja v tejto oblasti;
- pracovnom stretnutí so zástupcami Košického samosprávneho kraja, riešili sa aktuálne problémy fungovania zariadení sociálnych služieb v zriaďovateľskej pôsobnosti kraja, zábery kraja v tejto oblasti;
- on line rokovaní Rady predsedov KOZ SR – riešila sa výška sumy minimálnej mzdy na rok 2024 (750 Eur);
- pracovnom stretnutí so zástupcami sociálneho odboru na Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v Bratislave.

Pracovné stretnutia a metodická pomoc ZO:

- pracovné stretnutie na odbore sociálnych vecí Bratislavského samosprávneho kraja s PhDr. M. Šikovou;
- pracovné stretnutie so zástupkyňami výboru ZO pri Onkologickom ústave Sv. Alžbety Bratislava na Úrade SOZ ZaSS;
- metodická pomoc na Úrade SOZ ZaSS v Bratislave funkcionárom ZO pri organizácii Domov dôchodcov Dolné Saliby;
- kolektívne vyjednávanie v organizácii Domov sociálnych služieb SYNNÓMIA v Žiline za účasti vedenia organizácie a výboru ZO;
- metodická návšteva v Domove dôchodcov Dolné Saliby za účasti členov výboru ZO, vedenia organizácie, zriaďovateľa zariadenia – p. starostu a poslancov obecného zastupiteľstva;
- pracovné stretnutie s členmi výboru ZO pri Nemocnici v Poprade a. s., v rámci metodickej pomoci sa diskutovalo o aktuálnych problémoch – postavenie ZO a komunikácia s vedením, urgentné príjmy, rizikové práce;
- kolektívne vyjednávanie v zariadení LIKAVA – Centrum sociálnych služieb Likavka;
- pracovné stretnutie so zástupcami sociálneho odboru VÚC v Žiline ohľadom pretrvávajúcich problémov v zariadení LIKAVA – Centru sociálnych služieb Likavka;
- metodická pomoc zamestnancom z organizácie Centrum pre deti a rodiny Trnava na Úrade SOZ ZaSS v Bratislave k založeniu ZO v tejto organizácii.

Rôzne :

- účasť na proteste OSZaSP ČR v Zlíne v Českej republike;
- stretnutie mladých odborárov pri VV SOZ ZaSS vo Villa Glória na Donovaloch;
- rokovanie so zástupcom New School Communications Mgr. M. Tettingerom o vzájomnej spolupráci v ďalšom období na Úrade SOZ ZaSS v Bratislave;

- seminár „Sociálny dialóg v zariadeniach sociálnych služieb a odmeňovanie zamestnancov“ poriadaný FES, ktorý sa konal v hoteli Regia v Bratislave za účasti členov SOZ ZaSS a OS ZSP ČR.

Priebežné poskytovanie poradenskej činnosti na základe telefonických, osobných, elektronických požiadaviek, pripomienkovanie v rámci MPK k navrhovaným právnym predpisom a k písomným materiálom z konkrétnych ZO.

16. rokovanie VV SOZ ZaSS je plánované na štvrtok 19. 10. 2023 o 08.00 h v Bratislave na Bajkalskej ul.29/B v Bratislave.

Ing. Daniela POCHYBOVÁ
podpredsedníčka SOZ ZaSS
pochybova@sozzass.sk

VÝZVA PRE ZO SOZ ZaSS A ČLENSKÚ ZÁKLADŇU – Športové aktivity

Výkonný výbor SOZ ZaSS na svojom septembrovom zasadnutí rozhodol o nerealizovaní volejbalového turnaja z dôvodu nízkeho počtu prihlásených družstiev a tak sa tento rok turnaj neuskutoční. Prichádzame však s výzvou pre základné odborové organizácie a členskú základňu, aby navrhli pre rok 2024 športové aktivity, ktoré by sme mohli realizovať a dať ich schváliť konferenciou predsedov ZO. Vaše návrhy na športové aktivity pre rok 2024 zašlite na e-mailovú adresu: sekretariat@sozzass.sk



Výška stravného od 01.10. 2023

S účinnosťou od 01. 10. 2023 sa na základe Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 368/2023 Z. z. o sumách stravného zvyšuje výška stravného pri tuzemskej pracovnej ceste a v nadväznosti na to aj minimálna výška stravovacej poukážky a výška povinného príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov nasledovne:

Výška stravného pri tuzemskej pracovnej ceste:

Sumy stravného pre časové pásma sú:

- a) 7,80 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín
- b) 11,60 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín
- c) 17,40 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

Minimálna výška stravovacej poukážky:

Minimálna výška stravovacej poukážky je 75 % z výšky stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín pri tuzemskej pracovnej ceste, t. j. **od 01. 10. 2023 je minimálna výška stravovacej poukážky 5,85 eur.**

Zloženie stravovacej poukážky:

Hodnota stravovacej poukážky sa skladá z príspevku zamestnávateľa na stravovanie, príspevku zo sociálneho fondu a príspevku zamestnanca.

Výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie v rámci skladby stravovania

(nasledujúce sumy platia pre všetkých zamestnancov, okrem štátnych zamestnancov)*

Podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie najmenej 55 % z ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste pre časové pásmo 5 až 12 hodín. Pri zabezpečení stravovania stravovacími poukážkami sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky, zamestnávateľ je tak povinný prispievať najmenej 55% z danej hodnoty stravovacej poukážky. **Pri stravovacej poukážke v najnižšej hodnote 5,85 eur, je zamestnávateľ povinný prispievať najmenej 3,22 eur.** Ak by bola hodnota stravovacej poukážky u zamestnávateľa napr. 6 eur, príspevok zamestnávateľa by bol najmenej 55% hodnoty stravovacej poukážky, t.j. suma 3,30 eur. **Najvyšší možný príspevok zamestnávateľa na stravovanie je 55% zo sumy 7,80 eur, čiže 4,29 eur. Taktiež príspevok zamestnávateľa na stravovanie je oslobodený od dane z príjmu do výšky 4,29 eur.**

Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu

Výška príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu je na dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou, výška nie je limitovaná.

Minimálna výška finančného príspevku na stravovanie

V prípade, ak si zamestnanec vyberie* finančný príspevok na stravovanie, **minimálna hodnota finančného príspevku na stravovanie je od 01. 10. 2023 3, 22 eur** (príspevok zamestnávateľa) + **príspevok zo sociálneho fondu, najvyššia hodnota finančného príspevku na stravovanie je 4, 29 eur** (príspevok zamestnávateľa) + **príspevok zo sociálneho fondu**

*(Od 01. 03. 2021 zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania stravovacími poukážkami alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie + poskytnutie finančného príspevku v prípade potvrdenia od špecializovaného lekára a v prípade výkonu domácej práce a telepráce).

Zabezpečenie stravovania vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa :

Cena jedla vo vlastnom stravovacom zariadení vychádza zo skutočných nákladov na jedlo a jeho prípravu vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa. Rozpätie na príspevok zamestnávateľa na stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení je najmenej 55% takto určenej ceny jedla, najviac 4, 29 eur.

***Štátni zamestnanci**

(napr. štátni zamestnanci na RUVZ, Ministerstve zdravotníctva, NCZI, ŠUKL)

Podľa § 104 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe služobný úrad prispieva na stravovanie najmenej v sume 65 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 65 % stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Rozpätie príspevku služobného úradu, t.j. zamestnávateľa pri zabezpečení stravovania stravovacou poukážkou alebo pri poskytnutí finančného príspevku je od 01. 10. 2023 najmenej 3,80 eur až najviac 5,07 eur.

*Spracovala: JUDr. Mgr. Danica ŽEHNAJOVÁ
právnicička SOZ ZaSS
zehnajova @sozzass.sk*

K niektorým otázkam monitorovania zamestnancov na účely evidencie dochádzky do zamestnania z pohľadu Zákonníka práce a predpisov o ochrane osobných údajov (II. časť)

Úvodom

Z pohľadu právnych aspektov ochrany osobných údajov je situácia zamestnávateľa majúceho záujem o monitoring zamestnancov na účely evidencie dochádzky prostredníctvom rôznych foriem obrazového resp. zvukovo-obrazového záznamu, t. j. s využitím kamerových systémov a biometrického spracúvania osobných údajov zamestnancov, nesporne právne komplikovanejšia (a to aj s ohľadom na jednotný režim ochrany osobných údajov, ktorý sa na území členských štátov EÚ uplatňuje od konca mája 2018).

Obsahom práva na ochranu osobných údajov je z pohľadu legislatívy, ktorá túto problematiku upravuje (najmä ústavných noriem, zákon o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR), ochrana jednotlivca spočívajúca v zásadnej neprípustnosti získavania, uchovávaní, používania alebo ďalšieho spracovávaní údajov, týkajúcich sa súkromnej sféry jeho života,

Takto komplexne poňatá ochrana je nevyhnutným predpokladom pre možnosť jednotlivca rozhodovať o tom, ktoré informácie týkajúce sa jeho súkromia zverejní, čím je v širších súvislostiach chránená jeho možnosť slobodne a na vlastnú zodpovednosť robiť rozhodnutia týkajúce sa jeho súkromného života.

Právna úprava a povinnosti zamestnávateľa

V súvislosti s biometrickým kamerovým systémom možno konštatovať, že tu pôjde o spracovávanie tzv. osobitnej kategórie osobných údajov (tzv. citlivé osobné údaje-biometrických údaje). Ide o údaje, ktorých spracúvanie môže pre dotknutú osobu (napr. zamestnanca) predstavovať vyššie riziko ohrozenia práv a/alebo právom chránených záujmov. Zamestnávateľia (a to aj v oblastiach, v ktorých pôsobia základné odborové organizácie nášho zväzu) sa často domáhajú inštalácie a využívania kamerovej biometrie vo svojich prevádzkových priestoroch, určených aj pre výkon práce zamestnancov, s cieľom dosiahnuť čo najvyššiu presnosť a efektivnosť svojich dochádzkových systémov, prípadne s cieľom vylúčiť možnosť „klamania pri dochádzke“ zo strany svojich zamestnancov.

V tejto súvislosti je nevyhnutné objasnenie základných pojmov, pravidiel a princípov plynúcich z právnych predpisov regulujúcich ochranu osobných údajov, najmä GDPR, ako aj možností, ktoré legislatíva v tomto ohľade zamestnávateľovi poskytuje.

Spracúvanie osobných údajov podľa čl. 4 bod 2 GDPR, je definované demonštratívnym výpočtom operácií a rozumie sa ním operácia alebo súhrn operácií s osobnými údajmi alebo súbormi osobných údajov napríklad získavanie, zaznamenávanie, usporadúvanie, štruktúrovanie, uchovávanie, prepracúvanie alebo zmena, vyhľadávanie, prehliadanie, využívanie, poskytovanie prenosom, šírením alebo poskytovaním iným spôsobom,

preskupovanie alebo kombinovanie, obmedzenie, vymazanie alebo likvidácia, bez ohľadu na to, či sa vykonávajú automatizovanými alebo neautomatizovanými prostriedkami. Keďže ide o demonštratívny výpočet, spracúvanie osobných údajov bude v podstate akákoľvek činnosť s osobnými údajmi. O spracúvanie osobných údajov pôjde iba vtedy, ak je jeho účelom osobné údaje skutočne spracúvať. Nepôjde o spracúvanie osobných údajov v prípade náhodného styku s nimi.

Osobný údaj je najdôležitejším pojmom nariadenia GDPR. GDPR definuje *osobné údaje* v čl. 4 bode 1 ako akékoľvek informácie týkajúce sa identifikovanej alebo identifikovateľnej fyzickej osoby. Súčasne v druhej vete totožného článku uvádza demonštratívny výpočet identifikátorov, prostredníctvom ktorých možno dotknutú osobu identifikovať (meno, identifikačné číslo, lokalizačné údaje, online identifikátor alebo odkaz na jeden či viaceré prvky, ktoré sú špecifické pre fyzickú, fyziologickú, genetickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu fyzickej osoby). O identifikovanú osobu ide vtedy, keď už máme dostatok informácií na identifikáciu jednotlivca a jeho odlišenie od zvyšku skupiny. O identifikovateľnú osobu ide vtedy, ak máme o nej k dispozícii nejaké informácie, ale daná osoba ešte nie je identifikovaná a na jej identifikáciu potrebujeme dostatočné informácie, pričom získanie týchto informácií je možné.

GDPR ďalej definuje *dotknutú osobu* ako identifikovanú alebo identifikovateľnú fyzickú osobu, ktorej sa osobné údaje týkajú. Dotknutá osoba je osoba, ktorej osobné údaje sú spracúvané. Za daných podmienok ňou bude zamestnanec.

Prevádzkovateľ je v GDPR definovaný ako fyzická alebo právnická osoba, orgán verejnej moci, agentúra alebo iný subjekt, ktorý sám alebo spoločne s inými určí účely a prostriedky spracúvania osobných údajov. Za daných podmienok ňou bude zamestnávateľ.

GDPR rešpektuje zaužívanú klasifikáciu osobných údajov na bežné a citlivé osobné údaje.

Citlivými osobnými údajmi sú údaje, ktoré odhaľujú rasový alebo etnický pôvod, politické názory, náboženské alebo filozofické presvedčenie alebo členstvo v odborových organizáciách, a spracúvanie genetických údajov, biometrických údajov na individuálnu identifikáciu fyzickej osoby, údajov týkajúcich sa zdravia alebo údajov týkajúcich sa zdravia alebo údajov týkajúcich sa sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie fyzickej osoby.

Podľa GDPR *biometrickými údajmi* sú všetky osobné údaje, ktoré sú výsledkom osobitného technického spracúvania, ktoré sa týka fyzických, fyziologických alebo behaviorálnych charakteristických znakov fyzickej osoby a ktoré umožňujú alebo potvrdzujú jedinečnú identifikáciu tejto fyzickej osoby, ako napríklad vyobrazenie tváre alebo daktyloskopické údaje.

Je teda zrejmé, že pokiaľ ide o tzv. citlivé osobné údaje, pôjde jedinečné a nezameniteľné údaje slúžiace na bezprostrednú, jednoznačnú a nezameniteľnú identifikáciu konkrétnej osoby, ktoré majú výnimočne citlivý charakter.

Za splnenia právom ustanovených predpokladov medzi biometrické údaje možno zaradiť odtlačky prstov, geometriu ruky, geometriu štruktúry žil ruky alebo dlane, biometrický

snímok siete oka (sken siete oka), tvar tváre a vzdialenosti jednotlivých orgánov na nej, hlas a jeho zafarbenie, chôdza.

Spracúvanie biometrických údajov musí byť výsledkom osobitného technického spracúvania.

S istou dávkou zjednodušenia môžeme konštatovať, že ak kamerový záznam resp. kamerou vygenerovaný zvukovo-obrazový záznam bude nastavený na inteligentnú technologickú analýzu, ktorej výsledkom bude rozpoznanie údajov, ktorými sú technologické, fyziologické alebo behaviorálne znaky alebo črty konkrétnych osôb na zázname a zároveň sa takáto technológia použije, a to aj dodatočne- t.j. ex post (s využitím šablón a extrakcie kľúčových znakov) za účelom jednoznačnej identifikácie fyzickej osoby, pôjde o spracúvanie biometrických údajov podľa GDPR.

Každé spracúvanie biometrických údajov popísaným spôsobom je aj v zmysle názorov prezentovaných v odbornej literatúre (časopis Healthcare) spracúvaním tzv. citlivých osobných údajov „tzv health-related data“, keďže prostredníctvom biometrických technológií je možné určiť napr. z biometrie tváre potencionalnu genetickú poruchu.

Z tohto dôvodu spracúvanie biometrických údajov z kamerového záznamu s využitím biometrie ako tzv. citlivých osobných údajov prináša pre zamestnávateľa množstvo sprisnených povinností a procedúr, ako aj nutnosť mapovania toku týchto údajov. Ako každé iné spracúvanie tzv. citlivých údajov znamená pre zamestnávateľa aj povinnosť vykonať posúdenie vplyvu na ochranu údajov, povinnosť ustanovenia tzv. zodpovednej osoby na dohľad nad spracúvaním osobných údajov. V neposlednom rade, v nadväznosti na fakt spracúvania tzv. citlivej kategórie osobných údajov, zamestnávateľ je povinný zaviesť potrebné organizačné a technické opatrenia (v súlade s príslušnými metodikami a odporúčaniami Úradu na ochranu osobných údajov).

Osobitnou povinnosťou je vypracovanie osobitného posúdenia DPIA- dokumentu resp. mechanizmu pre vyhodnotenie rizík (najmä sk ide o spracúvanie za účelom individuálnej identifikácie dotknutej osoby) pred začatím samotného spracúvania.

V tejto súvislosti je nutné podčiarknuť, že každá fáza (aj potencionalne možná) „práce“ resp. nakladania zamestnávateľa s takto citlivými dátami o zamestnancoch (to znamená nie bežnými kategóriami osobných údajov, ktoré podliehajú voľnejšiemu právnomu režimu), t.j. každé získavanie, zbieranie a spracúvanie predmetných údajov musí byť zo strany zamestnávateľa, ako prevádzkovateľa, objektívne odôvodnené konkrétnym účelom (cieľom) a schopnosťou objektívne zdôvodniť prečo sú predmetné údaje vyžadované.

Predmetom záujmu zástupcov zamestnancov- odborov v rámci tohto typu spracúvania osobných údajov by preto nemal byť len bezprostredný moment získania konkrétnych dát, ale aj ďalšie nakladanie s nimi (vo väzbe na relevantné právne ubezpečenia zamestnávateľa obsiahnuté v príslušných dokumentoch upravujúcich pôsobnosť GDPR a tok osobných údajov v podmienkach zamestnávateľa).

„Každý záber zachycujúci znaky umožňujúci odlišenie fyzickej osoby od inej (zejména obličej) vytvári ze záberu minimálne potenciálny osobný údaj a jako s takovým by s ním mělo být nakládáno. Disponujeme-li totiž se snímkem uvedených kvalit, těžko můžeme vyloučit, že by nemohlo k identifikaci příslušné osoby kdykoli v budoucnu dojít, a takováto identifikace je nadto zcela evidentně hlavním důvodem toho, proč k pořizování záznamů snímků vůbec dochází. Na okraj je možno poznamenat, že pokud by kamerový systém byl napojený na již existující databázi operující s osobními údaji jednalo by se o již z prvního pohledu zřejmě zpracování osobních údajů.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR 5 As 158/2012-49).

Kompetencia odborov vyžadovať od zamestnávateľa informácie v spojení s kompetenciou ku kontrolnej činnosti (§ 238 v spojení s § 239 Zákonníka práce) umožňuje podľa nášho názoru žiadať zo strany zástupcov zamestnancov- odborov poskytnutie informácií a vysvetlení o spracúvaní tzv. citlivých osobných údajov, minimálne v rozsahu účelu spracúvania, právnych základov spracúvania resp. výnimiek a vykonaných súvisiach technických, organizačných a iných opatreniach za účelom dodržania povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z legislatívy na ochranu osobných údajov (osobitne tzv. citlivých osobných údajov), a to aj popri už v 1. časti tohto článku spomenutých právnych možnostiach odborov, ktoré im poskytuje § 13 ods. 4 Zákonníka práce (keďže súčasne ide o zavedenie kontrolného mechanizmu podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce).

S ohľadom na nový inštitút vytvárania predvídateľných a transparentných pracovných podmienok (§ 229 ods. 1 Zákonníka práce) by zamestnávateľ tieto informácie nemal označovať a považovať za dôverné.

Pri našej úvahách o prípustnosti alebo neprípustnosti kamerovej biometrie v podmienkach zamestnávateľa (ako prevádzkovateľa) musíme zamerať ďalej našu pozornosť na kľúčové oblasti právnej úpravy, ktoré musí zamestnávateľ poznať a rešpektovať, medzi ktoré patrí oblasť správneho vymedzenia účelu a právneho základu spracúvania, ako aj oblast' zásad spracúvania. Jednoducho, účel odpovedá na otázku, prečo údaj spracúvame a právny základ na otázku, či existuje konkrétne zákonné dovolenie pre spracúvanie.

Ak chce zamestnávateľ GDPR aplikovať správne, mal by na dostatočne konkrétny, výslovný, legitímny a vopred určený záväzný účel (napr. kontrola dochádzky zamestnancov v rámci personalistiky a pracovnoprávnej oblasti) spracúvania naviazať a prispôbiť mu vhodný právny dôvod resp. právny základ spracúvania (prípadne viacero právnych základov):

Škálu právnych základov upravuje GDPR nasledovne:

- *súhlas dotknutej osoby,*
- *plnenie zmluvy,*
- *zákonná povinnosť (plnenie zákonnej povinnosti),*
- *ochrana životne dôležitých záujmov dotknutej alebo inej fyzickej osoby,*
- *verejný záujem (úloha vo verejnom záujme),*
- *oprávnený záujem prevádzkovateľa (legitímny záujem)*

Je potrebné zdôrazniť častý omyl, ktorý vychádza z predpokladu, že súhlas má medzi právnymi základmi osobitné a privilegované postavenie. Naopak, je to jeden z najcitlivejších právnych základov, keďže je pri ňom nutné zo strany prevádzkovateľa preukázať viacero

dôležitých prvkov, najmä jeho slobodu, konkrétnosť a informovanosť. Dotknutá osoba má právo súhlas kedykoľvek odvolať, o čom musí byť vopred informovaná. Právnym základom súhlasu by nemalo dochádzať k účelovému obchádzaniu iných prípustných právnych základov.

V zmysle čl. 6 GDPR, ako aj čl. 9 ods. 1 a ods. 2 GDPR je spracúvanie biometrického údajov (ako kategórie v rámci tzv. citlivých osobných údajov), prísne regulované a z hľadiska právneho základu vo všeobecnosti neprípustné a zakázané.

Situácia je však komplikovanejšia, keďže GDPR za určitých okolností umožňuje vyhnúť sa tomuto zákazu s odkazom na GDPR a zákonom ochrane osobných údajov taxatívne vymedzené výnimky.

Spracovať tzv. citlivý osobný údaj je, zjednodušene povedané, prípustné, ak okrem relevantného právneho základu *naviac ešte ďalej možno v obsahu GDPR spoľahlivo identifikovať takú výnimku resp. charakteristickú výnimočnú situáciu, ktorá takéto spracovávanie odôvodňuje.*

Zmyslom tohto článku nie je podrobný právny rozbor pestrej mozaiky dôvodov a výnimiek resp. ich kombinácií, ktoré sú charakteristické pre GDPR a doplnené aj v zákone na ochranu osobných údajov, pričom tieto za istých podmienok naznačujú pre zamestnávateľa, presadzujúceho svoj záujem, argumentačné možnosti a priestor pre hľadanie relevantného právneho základu resp. výnimky spracúvania.

V súvislosti so zameraním tohto článku, vyberáme najtypickejšie výnimky, ktoré v praxi zamestnávateľa využívajú resp. zamestnávateľa sa môžu pokúsiť o ich využívanie resp. ich zvažovať ako legálne riešenie pre spracúvanie biometrických údajov o svojich zamestnancoch kamerovým systémom v súvislosti s vyššie špecifikovaným účelom:

- *výslovný súhlas dotknutej osoby,*
- *plnenie povinností a výkon osobitných práv prevádzkovateľa alebo dotknutej osoby v oblasti pracovného práva alebo práva sociálneho zabezpečenia,*

Za dostatočnú výnimku pre biometriu nemožno považovať výslovný súhlas dotknutej osoby a to s ohľadom na charakteristickú nerovnováhu postavenia zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu a s tým súvisiacu „labilitu“ tejto výnimky resp. možnosť spochybnenia slobody výslovného súhlasu (vplyv nadriadeného faktického postavenia zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu). Ani výslovný (nie vyvodený) súhlas dotknutej osoby neprelomí situáciu, ak osobitný predpis poskytnutie súhlasu vylučuje.

Dôvod plnenia povinností a výkonu osobitných práv prevádzkovateľa alebo dotknutej osoby sa spája s nevyhnutnosťou spracúvať údaje napr. vo väzbe na odvody do verejnoprávnych fondov. Na základe tejto výnimky, ak to umožňuje osobitný predpis a sú poskytnuté primerané záruky ochrany práv, môže prebiehať spracúvanie osobitnej kategórie osobných údajov napr. na účely poskytovania osobných údajov zamestnávateľom do zdravotnej poisťovne, na účely sociálneho poistenia, dôchodkového sporenia, priznávanie štátnych sociálnych dávok, poskytovania sociálnej služby a iné.

Na definovaný účel kontroly dochádzky zamestnancov teda v princípe chýba výnimka, na základe ktorej by bol kamerový systém s využitím biometrickej technológie právne „ospravedlniteľný“.

Záverom je potrebné uviesť aj požiadavku na súlad zavedenia a aplikácie špecifikovaného kamerového systému so základnými zásadami spracúvania osobných údajov. Význam zásad (napr. zásada zákonnosti, obmedzenia účelu, minimalizácie, integrity a dôvernosti, správnosti a bezpečnosti) spracúvania je nielen interpretačný, ale, ako uvádza odborná literatúra, že za porušenie ktorejkoľvek zásady predpisuje GDPR najvyššiu možnú administratívnu pokutu (porovn. Mesaričik, Ochrana osobných údajov. Bratislava. C. H. Beck. 2020, s. 90).

Tu jednoznačne naráža zavedenie takéhoto systému v špecifikovaných podmienkach na zásadu obmedzenia účelu a minimalizácie.

To znamená, že spracúvanie osobných údajov musí byť vždy legálne, legitímne a proporcionálne súčasne, čo znamená, že bez ohľadu na právny základ, musí byť spracúvanie z pohľadu primeranosti (proportionality) nevyhnutné na dosiahnutie účelu. Svoju povinnosť byť v práci resp. odchádzať z práce riadne a včas a byť súčinný pri spoľahlivej evidencii dokáže zamestnanec zjavne a očividne v oblastiach zamerania nášho zväzu zásadne plniť aj jednoduchšími a menej obmedzujúcimi spôsobmi a formami, napr. dochádzkový systém (karty a podobne), ako tým, že strpí snímanie tváre na daný účel vyššie špecifikovaným technickým zariadením resp. spracúvanie biometrických údajov

Jednoducho povedané, za daných podmienok zaobchádzanie je zrejmé, že účel kontroly dochádzky môže zamestnávateľ dosiahnuť aj ďaleko miernejšími a menej invazívnymi prostriedkami. Je nad akúkoľvek pochybnosť, že riešenie, ktoré je primerané pre určité kategórie profesií napr. v silových zložkách resp. v bankovníctve (aj tu z pohľadu postupov GDPR sa javí ako prijateľnejší účel spracúvania špecifickej ochrana majetku resp. vnútornej bezpečnosti), nemusí byť vhodné pre oblasť zdravotníctva resp. sociálnych služieb, prípadne úradov verejného zdravotníctva.

Na tomto mieste je potrebné poukázať aj na Článok 8 Európskeho dohovoru, ktorý zakotvuje možnosť zásahu do práva na ochranu osobných údajov len v prípade, ak zásah má zákonný právny základ, je v demokratickej spoločnosti nevyhnutný z dôvodu národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, ako prevencia pred trestnými činmi, hospodárskeho poriadku, ochrana zdravia, morálky alebo práv a slobôd iných. Pojem „nevyhnutnosť“ vysvetlil Európsky súd pre ľudské práva v právnej veci *Gillou/ Spojené kráľovstvo*, podľa ktorého toto slovo znamená, že existuje „donucujúca spoločenská potreba“, že potrebné opatrenia s oprávneným cieľom sa musia naplniť. Popri vyššie uvedených zásadách je nevyhnutné, aby zásah zodpovedal plnému rešpektu k ľudskej dôstojnosti zamestnanca. Súdny dvor predovšetkým v právnej veci C-465/00 z roku 2003 výslovne vyjadril, že ochrana osobných údajov prislúcha ako čiastkové právo k ochrane súkromnej sféry ako všeobecného právneho princípu.

Ako vyplýva z renomovaného komentára k Zákonníku práce k problematike kontroly na pracovisku, monitorovanie zamestnancov pomocou spracovania biometrických údajov sa pripúšťa len vtedy, ak neexistuje iný primeraný spôsob zabezpečenia potrieb zamestnávateľa

(Barancová H. a kol., Zákoník práce. Komentár, 3. vydanie. Bratislava. C.H. Beck 2022, s. 310).

Ďalším argumentom, ktorý jednoznačne nesvedčí v prospech kamerových systémov je súčasná všeobecná úprava čl. 6 GDPR spracúvania na účely plnenia zákonných povinností prevádzkovateľa (špeciálne pre zamestnávateľa), v zmysle ktorej zamestnávateľ je oprávnený spracúvať len také osobné údaje, ktoré sú priamo vymedzené osobitným predpisom alebo také osobné údaje, ktorú nevyhnutné na dosiahnutie účelu ustanoveného osobitnými predpismi. Zamestnávateľ je viazaný povinnosťou spracúvať osobné údaje len v rozsahu a spôsobom, ktorý tento osobitný predpis ustanovuje (porovn. Valentová, Birnstein, Golais-GDPR/Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov. Zákon o ochrane osobných údajov. Praktický komentár. Bratislava. Wolters Kluwer. 2018, s. 111). Je evidentné, že snímka tváre zamestnanca nespadá ani pod rozsah vymedzený čl. 11 Základných zásad Zákonníka práce (rozsah prípustnosti spracovania).

Záver

Je zrejmé, že práve problematické zdôvodnenie nevyhnutnosti účelu a primeranosti použitia prostriedkov (a to aj pri ich značnej finančnej náročnosti) sa javí ako najvýraznejšie úskalie zo strany zamestnávateľa pre zavedenie biometrického systému na účely kontroly dochádzky zamestnancov (samozrejme, ak má vôbec zamestnávateľ skutočný záujem hľadať spôsob, ktorým nielen dosiahne efektívne svoj cieľ, ale súčasne dodrží, aj často neprehľadné, vágne a ťažšie zrozumiteľné legislatívne požiadavky v tejto oblasti) v nami sledovaných oblastiach (oblasti pôsobenia zväzu).

Ako je zrejmé, v tejto časti článku sme stručne zmapovali základné možnosti, ktoré dáva špeciálna legislatíva, predovšetkým GDPR zamestnávateľovi voči svojim zamestnancom vo vzťahu k použitiu osobitného kontrolného mechanizmu- kamerovej biometrie (na účely kontroly dochádzky).

Z uvedeného vyplýva pre oblasť ochrany osobných údajov záver, že špeciálna legislatíva, predovšetkým GDPR z pohľadu právnych základov a kľúčových zásad nevytvára dostatočne jednoznačnú právnu oporu pre tento typ spracúvania citlivých osobných údajov, ak ide o účel kontroly dochádzky zamestnancov zamestnávateľom v zmysle pracovnoprávných predpisov.

Na základe uvedeného teda zavedenie vyššie uvedeného kontrolného mechanizmu nemožno odporučiť ako právne bezproblémové a štandardné riešenie pre sféru, v ktorých pôsobia základné odborové organizácie nášho odborového zväzu.

V prípade otázok ma kontaktujte.

*Spracoval: Mgr. Ervín PARADI
právník SOZ ZaSS
paradi@sozzass.sk*

SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb, Bajkalská 29/B, 821 01 Bratislava, Štatistika za 1. polrok 2023

4 **SUMÁR Slovenská republika: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (výkon práce vo verejnom záujme)**

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

1. polrok 2023

1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €
lekár	7 795	2 539	4 368	4 451
sestra	15 015	1 320	2 016	2 028
pôrodná asistentka	759	1 278	1 875	1 875
zdravotnícky laborant	1 317	1 206	1 787	1 805
fyzioterapeut	815	1 138	1 423	1 423
zdravotnícky záchranár	1 683	1 171	2 289	2 296
praktická sestra	3 381	931	1 397	1 398
rádiologický technik	774	1 212	2 331	2 367
sanitár	3 152	829	1 258	1 260
laboratórny diagnostik	481	1 472	2 175	2 193
THP I	3 179	953	1 361	1 367
THP II	1 808	1 447	2 231	2 240
robotnícke povolanie	8 571	688	1 049	1 057
zdrav.pracovníci spolu	36 653	1 492	2 390	2 415
zamestnanci spolu	50 609	1 319	2 088	2 108

SUMÁR Slovenská republika: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (výkon práce vo verejnom záujme)**FINANCOVANÉ ZP**

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

1. polrok 2023

1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €
lekár	7 765	2 544	4 373	4 456
sestra	14 973	1 321	2 017	2 028
pôrodná asistentka	759	1 278	1 875	1 875
zdravotnícky laborant	1 128	1 258	1 819	1 839
fyzioterapeut	815	1 138	1 423	1 423
zdravotnícky záchranár	1 370	1 244	2 158	2 163
praktická sestra	3 376	930	1 396	1 398
rádiologický technik	774	1 212	2 331	2 367
sanitár	3 143	829	1 258	1 260
laboratórny diagnostik	306	1 720	2 311	2 335
THP I	2 382	1 050	1 399	1 407
THP II	1 413	1 564	2 258	2 268
robotnícke povolanie	8 308	690	1 044	1 053
zdrav.pracovníci spolu	35 817	1 506	2 394	2 419
zamestnanci spolu	47 954	1 343	2 106	2 128

* Výška priem. platov+náhrady za prac. pohotovosť

Bratislava,09/2023

Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava

SUMAR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie) / 1. polrok 2023

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS:

MZ SR

PSCH

Psychiatrické nemocnice a liečebne

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
	povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €
1	lekár	105	2 522	3 971	4 110
2	sestra	435	1 336	2 001	2 001
3	pôrodná asistentka	0	0	0	0
4	zdravotnícky laborant	5	1 378	1 875	1 875
5	fyzioterapeut	25	1 119	1 513	1 513
6	zdravotnícky záchranár	0	0	0	0
7	praktická sestra	172	928	1 432	1 432
8	rádiologický technik	0	0	0	0
9	sanitár	109	728	1 117	1 117
10	laboratórny diagnostik	0	0	0	0
11	THP I	79	967	1 415	1 416
12	THP II	60	1 181	2 044	2 045
13	robotnícke povolanie	383	643	966	970
14	zdrav.pracovníci spolu	921	1 308	1 975	1 991
15	zamestnanci spolu	1 444	1 109	1 681	1 692

SUMAR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie) / 1. polrok 2023

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS:

MZ SR

Prisp.organizácia

UstNem FN

Ústavná zdravotná starostlivosť – Univerzitné nem. + FN

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
	povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €
1	lekár	5 035	2 491	4 362	4 417
2	sestra	8 970	1 308	2 043	2 055
3	pôrodná asistentka	497	1 267	1 911	1 911
4	zdravotnícky laborant	551	1 284	1 891	1 903
5	fyzioterapeut	371	1 146	1 447	1 447
6	zdravotnícky záchranár	94	1 167	2 020	2 023
7	praktická sestra	1 982	934	1 451	1 453
8	rádiologický technik	448	1 182	2 485	2 510
9	sanitár	1 665	845	1 332	1 334
10	laboratórny diagnostik	208	1 674	2 243	2 270
11	THP I	1 337	1 069	1 397	1 408
12	THP II	756	1 538	2 124	2 136
13	robotnícke povolanie	4 428	704	1 100	1 108
14	zdrav.pracovníci spolu	20 654	1 532	0	0
15	zamestnanci spolu	27 184	1 374	1 526	1 526

* Výška priem. plátov+náhrady za prac. pohotovosť

Bratislava, 09/2023

Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie, financované ZP)

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: VÚC, mestá, obce, iné Prisp. organizácia 1. polrok 2023
priemerná mzda + pracovná pohotovosť

1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €
1 lekár	720	2 492	4 264	4 404
2 sestra	1 595	1 298	1 797	1 802
3 pôrodná asistentka	148	1 270	1 785	1 785
4 zdravotnícky laborant	191	1 199	1 697	1 721
5 fyzioterapeut	99	1 107	1 281	1 281
6 zdravotnícky záchranár	43	1 232	1 950	1 951
7 praktická sestra	405	930	1 271	1 271
8 rádiologický technik	99	1 156	2 090	2 137
9 sanitár	435	787	1 079	1 080
10 laboratórny diagnostik	20	2 136	2 695	2 743
11 THP I	171	949	1 210	1 226
12 THP II	123	1 249	1 772	1 783
13 robotnícke povolanie	992	650	876	887
14 zdrav.pracovníci spolu	3 882	1 417	2 113	2 144
15 zamestnanci spolu	5 171	1 250	1 837	1 863

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie, financované ZP)

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ, VÚC, mestá, obce Nezisk. organizácia 1. polrok 2023
priemerná mzda + pracovná pohotovosť

1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €
1 lekár	665	2 547	4 178	4 304
2 sestra	1 441	1 318	1 788	1 794
3 pôrodná asistentka	72	1 314	1 745	1 746
4 zdravotnícky laborant	140	1 305	1 768	1 795
5 fyzioterapeut	167	1 087	1 389	1 389
6 zdravotnícky záchranár	68	1 262	2 117	2 117
7 praktická sestra	365	908	1 213	1 216
8 rádiologický technik	80	1 216	1 852	1 913
9 sanitár	383	823	1 123	1 128
10 laboratórny diagnostik	22	1 736	2 212	2 230
11 THP I	264	907	1 315	1 319
12 THP II	178	1 589	2 580	2 580
13 robotnícke povolanie	1 180	650	907	918
14 zdrav.pracovníci spolu	3 527	1 442	2 093	2 123
15 zamestnanci spolu	5 158	1 238	1 798	1 821

* Výška priem. platov+náhrady za prac. pohotovosť

Bratislava, 09/2023

Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava

SUMAR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie, financované ZP)

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ,VÚC,mestá,obce,iné **Akciové spol.** 1. polrok 2023
priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
	povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €
1	lekár	744	2 793	4 740	4 929
2	sestra	1 681	1 406	2 262	2 290
3	pôrodná asistentka	41	1 375	2 002	2 002
4	zdravotnícky laborant	76	1 300	2 078	2 094
5	fyzioterapeut	47	1 261	1 651	1 651
6	zdravotnícky záchranár	18	1 182	1 783	1 783
7	praktická sestra	345	919	1 380	1 381
8	rádiologický technik	92	1 314	2 128	2 201
9	sanitár	343	824	1 300	1 304
10	laboratórny diagnostik	15	2 080	2 774	2 774
11	THP I	282	1 112	1 527	1 532
12	THP II	111	2 046	2 984	3 011
13	robotnícke povolanie	597	692	1 057	1 061
14	zdrav.pracovníci spolu	3 529	1 596	2 577	2 633
15	zamestnanci spolu	4 522	1 457	2 321	2 366

* Vyška priem. platov+náhrady za prac. pohotovosť

Bratislava, 09/2023

Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava

**Porovnanie priemerných miezd zamestnancov zdravotníckych zariadení
podľa zriaďovateľskej pôsobnosti a právnej formy za 1. polrok 2023**

Zamestnanci	MZSR-UN,FN v €	PN a PL v €	Prís.org. v €	Nez.Org. v €	A.s. v €
1 lekár	4 362	3 971	4 264	4 178	4 740
2 sestra	2 043	2 001	1 797	1 788	2 262
3 pôrodná asistentka	1 911	0	1 785	1 745	2 002
4 zdravotnícky laborant	1 891	1 875	1 697	1 768	2 078
5 fyzioterapeut	1 447	1 513	1 281	1 389	1 651
6 zdravotnícky záchranár	2 020	0	1 950	2 117	1 783
7 zdravotnícky asistent	1 451	1 432	1 271	1 213	1 380
8 rádiologický technik	2 485	0	2 090	1 852	2 128
9 sanitár	1 332	1 117	1 079	1 123	1 300
10 laboratórny diagnostik	2 243	0	2 695	2 212	2 774
11 THP I	1 397	1 415	1 210	1 315	1 527
12 THP II	2 124	2 044	1 772	2 580	2 984
13 robotnícke povolanie	1 100	966	876	907	1 057
14 zdrav.pracovníci spolu	0	1 975	2 113	2 093	2 577
15 zamestnanci spolu	1 526	1 681	1 837	1 798	2 321

* Výška priem. platov+náhrady za prac. pohotovosť

Bratislava, 09/2023

Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizáciem, financované rozpočtom)

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS:

MZ SR

rozpoč.organizácia

1. polrok 2023

	1	44	50	52	53
	povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifný plat v €	Ø plat bez náhrad v €	Ø plat + PP* v €
1	lekár	18	1 262	2 630	2 651
2	sestra	33	1 024	1 876	1 876
3	pôrodná asistentka	0	0	0	0
4	zdravotnícky laborant	186	899	1 599	1 601
5	fyzioterapeut	0	0	0	0
6	zdravotnícky záchranár	0	0	0	0
7	verejný zdravotník	57	854	1 641	1 644
8	praktická sestra	0	0	0	0
9	rádiologický technik	0	0	0	0
10	sanitár	10	749	1 235	1 235
11	laboratórny diagnostik	166	1 042	1 946	1 951
12	THP I	219	706	1 523	1 525
13	THP II	119	822	1 862	1 864
14	robotnicke povolanie	203	620	1 208	1 213
15	zdrav.pracovníci spolu	485	965	1 774	1 778
16	zamestnanci spolu	1 028	825	1 620	1 624

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa územia, financované rozpočtom)

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS:

MZ SR

rozpoč.organizácia

1. polrok 2023

Štátni zamestnanci

	1	44	51	53
	povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifný plat v €	Ø plat bez náhrad v €
1	odborný referent	1	619	1 024
2	hlavný referent	10	622	1 338
3	radca	316	727	1 597
4	samostatný radca	352	746	1 568
5	odborný radca	336	856	2 042
6	hlavný radca	294	904	2 234
7	štátny radca	99	1 030	2 577
8	hlavný štátny radca	86	1 179	2 464
9	generálny štátny radca	32	1 424	3 700
10	predstavený v pol.funkcii	1	0	3 556
11	zamestnanci spolu	1 527	839	1 967

* Výška priem. platov+náhrady za prac. pohotovosť

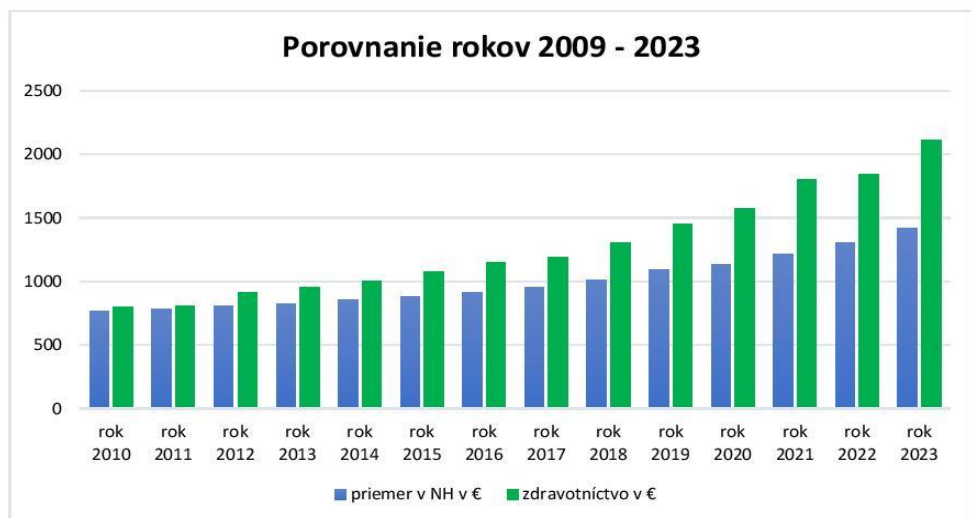
**Vývoj priemerných miezd v národnom hospodárstve
v porovnaní s priemernými mzdami v zdravotníctve**

Roky	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
priemer v NH v Sk	3770	4543	5379	6294	7195	8154	9226	10003	10728
zdravotníctvo v Sk	4046	4787	4982	5503	6343	7144	8610	9258	9397
v %	107 %	105 %	92 %	87 %	88 %	87 %	93 %	92 %	87 %

Roky	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
priemer v NH v Sk	11430	12365	13511	14365	15 825	17274	18761	20146	21782
zdravotníctvo v Sk	9799	11268	13241	13510	14162	14835	16524	19354	22212
v %	85,7%	91,1%	98,0%	94,0%	89,5%	85,9%	88,1%	96,1%	102,0%

Roky	rok 2009	rok 2010	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	rok 2016	rok 2017
priemer v NH v €	744,5	769	786	805	824	858	883	912	954
zdravotníctvo v €	764,5	797,12	811,5	909,2	958,17	1000,7	1075,85	1153,22	1191
v %	102,7%	103,7%	103,2%	112,9%	116,3%	116,6%	121,8%	126,4%	124,8%

Roky	rok 2018	rok 2019	rok 2020	rok 2021	rok 2022	1.polrok 2023
priemer v NH v €	1013	1092	1133	1211	1304	1419
zdravotníctvo v €	1303	1451	1575	1803	1839	2108
v %	128,6%	132,9%	139,0%	148,9%	141,0%	148,6%





sorea
HOTELOVÁ SPOLOČNOSŤ

Spojiť prácu a relax
je také jednoduché!

katalóg
KONGRESY
semináře
školenia
recepcie
konferencie
teambuildingy

Viac informácií o ponuke sa dozviete na webovej stránke zväzu www.sozzass.com
v časti Zľavy pre členov SOZ ZaSS.