

Kontrola elektronickej komunikácie zamestnanca v rozhodovacej činnosti súdov¹

Control of Employee's Electronic Communication in Courts' Decision-making Process

Silvia Beierová

Abstract: *Monitoring of employee's electronic communication has become an effective tool for controlling the performance of employee's tasks and duties. It is a radical intrusion into employee's privacy, even if the employer has limited the use of work computer explicitly to performing work tasks. By analysing the case law and synthesising the conclusions of courts in analogous cases, it can be concluded that in conflict of the interest to protect the privacy of an employee on the one hand and the interest of the employer to protect the property on the other hand, the courts have lately inclined to the employer's interests. A certain divergence can be observed in the decision of the Grand Chamber of the European Court of Human Rights in case Bărbulescu vs. Romania which specifies criteria that must be reviewed in the decision-making activities of national authorities. The employee must be informed of the possibility of monitoring his/her communication, about its reasons and its nature.*

Key Words: *Labour Law; Case-law; National Courts; the European Court of Human Rights; the Court of Justice of the European Union; Monitoring of Employee E-mails; Control of Electronic Communication; Employee Privacy; Privacy Protection.*

Abstrakt: *Monitorovanie elektronickej komunikácie zamestnanca sa stalo efektívnym nástrojom na kontrolu plnenia pracovných úloh a povinností zamestnanca. Ide však o zásadný zásah do súkromia zamestnanca, a to aj v prípade, ak zamestnávateľ obmedzil používanie pracovného počítača výlučne na plnenie pracovných úloh. Analýzou judikátov a syntézou záverov súdov v analogických prípadoch možno dospieť k záveru, že v kolízii záujmu na ochrane súkromia zamestnanca na jednej strane a záujmu zamestnávateľa na ochrane vlastníctva na strane druhej sa súdy v poslednom ob-*

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

dobí priklonili na stranu záujmov zamestnávateľa. Istý odklon možno pozorovať v rozhodnutí Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Bărbulescu proti Rumunsku, ktoré precizuje kritériá, ktoré musia byť posúdené v rozhodovacej činnosti vnútroštátnych orgánov. Zamestnanec musí byť informovaný o možnosti monitorovania jeho komunikácie, o jeho dôvodoch a povahe.

Kľúčové slová: Pracovné právo; judikatúra; vnútroštátne súdy; Európsky súd pre ľudské práva; Súdny dvor Európskej únie; monitorovanie e-mailov zamestnanca; kontrola elektronickej komunikácie; súkromie zamestnanca; ochrana súkromia.

Úvod

Informatizácia spoločnosti, používanie internetu a e-mailovej komunikácie sú nevyhnutnou súčasťou života nielen v profesionálnom, ale i v súkromnom živote jednotlivca. Počítač je zvyčajným pracovným nástrojom zamestnanca tak v administratíve, ako aj vo väčšine iných oblastí. Písomnú korešpondenciu do veľkej miery nahradila elektronická komunikácia, pomocou ktorej možno efektívne a účinne vyriešiť značnú časť korešpondencie.

Kontrola elektronickej komunikácie sa stala nástrojom zamestnávateľa na kontrolu plnenia pracovných úloh, dodržiavania povinnosti mlčanlivosti, pravidiel slušnosti a zdvorilosti v pracovnej komunikácii, kontrolu využitia pracovného času či pracovnej disciplíny. Do akej miery však zamestnávateľ môže zasiahnuť do súkromia zamestnanca a kontrolovať jeho elektronickú komunikáciu, to závisí od viacerých faktorov. Relevantným aspektom je skutočnosť, či zamestnanec využíva počítač zverený zamestnávateľom alebo svoj vlastný počítač, k akým informáciám má zamestnanec u zamestnávateľa prístup, či zamestnávateľ prikazuje využívať pracovný počítač a pracovnú elektronickú adresu výlučne na pracovné účely. Ďalšou skutočnosťou môže byť ustanovenie pravidiel používania pracovného počítača a pracovnej elektronickej adresy ako súčasť tzv. „corporate security“, vrátane pravidiel kontroly elektronickej komunikácie v internom predpise.

Zamestnávateľ by mal mať však vždy na zreteli, že pri kontrole elektronickej komunikácie kontrolou pracovných e-mailov je nevyhnutné rešpektovať zásady legality, teda pozitívnoprávnu reguláciu arobovaný zásah do súkromia zamestnanca, ako aj legitimacy – odôvodnenosti

oprávnenosti zásahov do súkromia, spojenej s účelom, a proporcionality či primeranosti zásahov do súkromia zamestnanca, posudzujúc efektívnu mieru ochrany záujmov zamestnávateľa vo vzťahu k ochrane súkromia.

Ochrana elektronickej komunikácie

Ochrana korešpondencie, listového tajomstva a tajomstva prepravovaných správ, a taktiež ochrana komunikácie sú predmetom ochrany medzinárodnými dohovormi, Ústavou Slovenskej republiky, ako aj osobitnými predpismi. Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950 (ďalej len „Dohovor“) v článku 8 zaručuje právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie, pričom oprávňuje štát do uvedeného práva zasahovať iba v prípadoch, keď je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom a zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky či ochrany práv a slobôd iných.² Rovnaké právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie priznáva jednotlivcovi aj Charta základných práv Európskej únie v článku 7.³ Ústava Slovenskej republiky v článku 22 zaručuje listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností a ochranu osobných údajov. Nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasílaných poštou alebo iným spôsobom; výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.⁴

Všeobecným predpisom súkromného práva upravujúcim právo na ochranu osobnosti, ktoré zahŕňa aj právo na súkromie, je Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov. Ochrana osobných údajov je garantovaná Zákonom č. 122/2013 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 84/2014 Z.z. (ďalej len „Zákon o ochrane osobných údajov“); ochrana súkromia a osobných údajov v elektronickej komunikácii upravujú aj

² Bližšie pozri *Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd* [Dohovor bol publikovaný v znení niektorých protokolov v Zbierke zákonov pod č. 209/1992 Zb. (Protokol č. 11 bol publikovaný osobitne v Zbierke zákonov pod č. 102/1999 Z.z.)].

³ Bližšie pozri *Charta základných práv Európskej únie*. Ú.v. EÚ C 326, 2012-10-26, s. 391-407.

⁴ Bližšie pozri *Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov*.

§§ 55 až 63 Zákona č. 351/2011 Z.z. o elektronických komunikáciách v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o elektronických komunikáciách“). Dôvodom pre prijatie novej právnej úpravy elektronických komunikácií bola, okrem iného, i ochrana súkromia občana.⁵ Podľa § 55 ods. 5 a 6 Zákona o elektronických komunikáciách každý, kto ukladá alebo získava prístup k informáciám uloženým v koncovom zariadení užívateľa, je na to oprávnený, iba ak dotknutý užívateľ udelil súhlas na základe jasných a úplných informácií o účele ich spracovania; za súhlas na tento účel sa považuje aj použitie príslušného nastavenia webového prehliadača alebo iného počítačového programu. Povinnosť získania súhlasu sa nevzťahuje na orgán činný v trestnom konaní a iný orgán štátu. To nebráni technickému uloženiu údajov alebo prístupu k nim, ktorých jediným účelom je prenos alebo uľahčenie prenosu správy prostredníctvom siete, alebo ak je to bezpodmienečne potrebné pre poskytovateľa služieb informačnej spoločnosti na poskytovanie služby informačnej spoločnosti, ktorú výslovne požaduje užívateľ. Iným orgánom štátu na účely tohto zákona je ozbrojený bezpečnostný zbor, ozbrojený zbor a štátny orgán, ktorý v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi plní úlohy na úseku ochrany ústavného zriadenia, obrany štátu, vnútorného poriadku, bezpečnosti štátu a správy daní. Iný orgán štátu na účely plnenia úloh na úseku ochrany ústavného zriadenia, vnútorného poriadku, bezpečnosti štátu, obrany štátu a správy daní môže spracúvať a uchovávať získané údaje účastníkov podľa tohto zákona.⁶

Právna úprava § 13 ods. 4 a 5 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) upravuje možnosť zamestnávateľa za istých podmienok zasiahnuť do súkromia zamestnanca. Zamestnávateľ nesmie bez *vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa* narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa *tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil*. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej tr-

⁵ Bližšie pozri *Dôvodová správa k zákonu č. 351/2011 Z.z. o elektronických komunikáciách*.

⁶ Bližšie pozri *Zákon č. 351/2011 Z.z. o elektronických komunikáciách v znení neskorších predpisov*.

vania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, a taktiež o dobe jej trvania.⁷

Judikatúra vo veciach kontroly elektronickej komunikácie vykonávanej zamestnávateľom

Zákonník práce dáva právny základ zásahu do súkromia zamestnanca a kontrola elektronickej pošty zamestnávateľom môže byť v zásade považovaná za legálnu, avšak podmieňuje zásah do súkromia zamestnanca kontrolou elektronickej pošty vážnymi dôvodmi spočívajúcimi v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. Takýmito dôvodmi môžu byť predmet podniku, citlivosť údajov, s ktorými prichádza zamestnanec do kontaktu, ochrana majetku, prípadne ochrana dobrého mena a povesti zamestnávateľa. V právnej úprave absentuje legálna definícia „vážneho dôvodu“, ktorý by odôvodňoval zásah do súkromia zamestnanca, preto k posúdeniu „vážnosti“ možno pristúpiť výlučne individuálne. Posúdenie dôvodov je tak nevyhnutne späté s legitimitou kontroly elektronickej komunikácie zamestnanca. Zákonník práce nepodmieňuje kontrolu elektronickej pošty súhlasom zamestnanca; stačí, ak bol zamestnanec na túto skutočnosť vopred upozornený, respektíve ak sa zavádza nový kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ povinný spôsob, rozsah a trvanie prerokovať so zástupcami zamestnancov. Výkon kontroly by mal byť primeraný; kontrola by sa mala dotýkať zamestnanca v nevyhnutnej možnej miere k dosiahnutiu účelu takejto kontroly.

Kým skoršie právne názory na kontrolu elektronickej pošty, vrátane judikátov Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie, pri kolízii základných práv na ochranu súkromia zamestnanca a ochranu vlastníctva zamestnávateľa uprednostňovali záujem na ochrane súkromia, v poslednom období sa od uvedeného trendu upúšťa. Spresňuje sa právna úprava dávajúca právny základ ku kontrole elektronickej komunikácie zamestnanca; zamestnávatelia pristupujú k prijímaniu interných predpisov upravujúcich používanie elektronických komunikačných prostriedkov, a čoraz viac sa výslovne obmedzuje používanie pracovných prostriedkov zamestnávateľa výlučne na plnenie pracovných úloh.

V právnej veci T-333/99 pán X proti Európskej centrálnej banke zo dňa 18. októbra 2001 Súdny dvor Európskej únie rozhodoval kauzu, v ktorej bol žalobca zamestnancom Európskej centrálnej banky vo funkcii

⁷ Bližšie pozri Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

dokumentaristu s miestom výkonu práce v archíve. Jeho pracovným nástrojom bol aj počítač pripojený na centrálny server a na internet, čo umožnilo žalobcovi posilať a prijímať elektronickú poštu. Žalobca posielal e-maily s pornografickým a politicko-extrémistickým obsahom kolegovi, a to i napriek tomu, že tento kolega výslovne protestoval. Provokoval ho násilnými sexuálnymi gestami a nazval homosexuálom. Disciplinárne konanie voči žalobcovi začalo na základe podnetu kolegu, ktorý sa cítil byť poškodzovaný.

Žalobca tak zneužil pracovný prostriedok, ktorý bol určený na plnenie pracovných úloh, a porušil tiež povinnosť konať čestne, ako mu ukladala pracovná zmluva tým, že sa prihlasoval na internetovú stránku s pornografickým obsahom. Žalobca tiež poškodil dobré meno a dôveryhodnosť Európskej centrálnej banky tým, že odosielané správy mali adresu Európskej centrálnej banky a prihlasovanie na internetové stránky sa taktiež uskutočňovalo pod menom Európskej centrálnej banky.⁸ Dôkazmi boli najmä kópie e-mailov, vrátane filmových záberov a dokumentov, prehľady prezeraných internetových stránok, výsluchy svedkov a žalobcu a kópie pracovných podmienok, ktoré tvorili súčasť pracovnej zmluvy a interných predpisov a ukladali žalobcovi využívať pracovné prostriedky výlučne na plnenie pracovných úloh a pracovnú zmluvu plniť verne a svedomito a s ktorými bol žalobca preukázateľne oboznámený. Na základe výsledkov disciplinárneho konania bol so žalobcom okamžite skončený pracovný pomer. Žalobca predmetné dôkazy považoval za neodôvodnené, avšak súd ich považoval za jednoznačné a preukázané skorším dokazovaním.

Žalobca namietal, že pracovné podmienky nedefinujú skutočnosti, ktoré by mohli viesť k uloženiu disciplinárnych opatrení, a obsahujú iba právne následky porušenia pracovnej disciplíny, bez právneho vymedzenia takéhoto porušenia. Žalobca nepovažoval svoje e-maily adresované kolegovi za obtiažovanie, avšak Súdny dvor Európskej únie toto konanie posúdil ako porušenie povinností uložených pracovnými podmienkami, ktorým sa prikladá zásadný význam tak pri dosahovaní cieľov Európskej centrálnej banky, ako aj pri zaručení jej nezávislosti a vážnosti. Žalobca tiež namietal absenciu preukázania skutočnosti Európskou centrálnou bankou, že nik iný nemal prístup k žalobcovmu heslu a počítaču, avšak už

⁸ Bližšie pozri *Case of X v. European Central Bank* [2001-10-18]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2001, T-333/99.

v rámci disciplinárneho konania sám žalobca potvrdil, že nikomu inému sám heslo neposkytol a nik iný nemal k jeho počítaču prístup.

Súdny dvor Európskej únie potvrdil názor Európskej centrálnej banky, že k žalobcovým konaniam nemožno pristupovať ako k jednotlivým prípadom a nehodnotiť ich ako previnenie, lebo mali pokračujúci charakter, a navyše boli šírené mediálnym okruhom, čím vzniklo nebezpečenstvo škandálu, ktorý mohol spochybniť vážnosť a dôveryhodnosť Európskej centrálnej banky. Súdny dvor Európskej únie exaktne vymenoval veľa skutočností a ich závažné následky, ktoré preukázali znevažujúce a hrubé konanie voči kolegovi, ktorý bol takýmto konaním obťažovaný. Poukázal aj na náhodnú kontrolu, ktorá sa zamerala na vyhľadávané stránky internetu žalobcom v trojmesačnom období pred predbežným skončením pracovného pomeru. Počet 226 žalobcových e-mailov bolo posúdených ako podstatné a závažné previnenie trvajúceho charakteru. Súdny dvor Európskej únie konštatoval, že vzhľadom na osobitnú závažnosť previnenia sa uložená sankcia javí ako primeraná a celú žalobu zamietol.⁹

Ďalším rozhodnutím v predmetnej oblasti je rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 12. januára 2016 vo veci 61496/08 Bărbulescu proti Rumunsku.

So žalobcom bol skončený pracovný pomer, pretože počas pracovnej doby využíval pracovný počítač na súkromnú písomnú komunikáciu s rodinnými príslušníkmi, využívajúc program Yahoo Messenger, ktorý mal slúžiť výhradne na komunikáciu s klientmi, v rozpore s internými predpismi zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa o tomto konaní dozvedel na základe monitorovania elektronickej komunikácie prostredníctvom programu Yahoo Messenger a na základe výpisu z konverzácie so žalobcom skončil pracovný pomer. Uvedené výpisy slúžili ako dôkaz pri preukazovaní odôvodnenosti skončenia pracovného pomeru v konaniach pred vnútroštátnymi súdmi. Žalobca tvrdil, že dotknutá komunikácia mala súkromný charakter, a preto mala byť chránená podľa článku 8 Dohovoru. Vnútroštátne súdy žalobcovi podľa jeho tvrdenia neposkytli právnu ochranu na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie, a preto sa obrátil na Európsky súd pre ľudské práva.

⁹ Bližšie pozri *Case of X v. European Central Bank* [2001-10-18]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2001, T-333/99.

Európsky súd pre ľudské práva vo vzťahu k prijateľnosti sťažnosti pripomenul, že podľa ustálenej judikatúry (Halford proti Spojenému kráľovstvu, č. 20605/92, rozsudok z 25. júna 1997, § 44, a Amann proti Švajčiarsku, č. 27798/95, rozsudok zo 16. februára 2000, § 43) spadajú telefónne hovory zamestnancov pod ochranu „súkromného života“ a „korešpondencie“. Rovnaký pohľad je potrebné uplatniť na e-mail v rámci monitorovania internetovej prevádzky na pracovisku (Copland proti Spojenému kráľovstvu, č. 62617/00, rozsudok z 3. apríla 2007, § 41). V prípade absencie varovania, že hovory môžu byť monitorované, zamestnanec môže odôvodnene očakávať, že jeho hovory sú dôverné (Halford proti Spojenému kráľovstvu, č. 20605/92, rozsudok z 25. júna 1997, § 45), a ten istý záver je potrebné uplatniť aj na prípad požívania e-mailov a internetu (Copland proti Spojenému kráľovstvu, č. 62617/00, rozsudok z 3. apríla 2007, § 41). Jadrom posúdenia tak bolo zistenie, či žalobca mohol mať dôvodné očakávania, že jeho písomná konverzácia nie je monitorovaná.¹⁰

Európsky súd pre ľudské práva zdôraznil, že sa predmetná vec odlišuje od spomenutých prípadov, v ktorých bolo používanie telefónneho prístroja na pracovisku pre súkromné účely aprobované alebo minimálne tolerované. Európsky súd pre ľudské práva konštatoval, že medzi stranami je sporné, či bol zamestnanec upozornený, že jeho komunikácia je monitorovaná. Faktom však je, že zamestnávateľ získal výpis žalobcovej písomnej komunikácie, čo využil ako dôvod pre skončenie jeho pracovného pomeru a ako dôkaz v konaní pred súdmi. Komunikácia žalobcu obsahovala veľmi intímne skutočnosti, ako sú zdravie či milostný život. Zamestnávateľ tiež získal prístup k súkromnému účtu žalobcu na Yahoo Messenger. Európsky súd pre ľudské práva tak dospel k záveru, že článok 8 Dohovoru je v danej veci použiteľný.

Vo vzťahu k veci samej Európsky súd pre ľudské práva zdôraznil, že musí skúmať, či štát vzhľadom na pozitívne záväzky v zmysle článku 8 Dohovoru zachoval *spravodlivú rovnováhu* medzi žalobcovým právom na ochranu súkromia a korešpondencie a záujmami zamestnávateľa. Za kľúčové preto považoval posúdenie *primeranosti monitorovania* písomnej komunikácie žalobcu. Európsky súd pre ľudské práva poznamenal, že námietku zásahu do súkromného a rodinného života skúmali už vnútroštátne súdy, ktoré vychádzali zo skutočnosti, že *zamestnávateľ k správam*

¹⁰ Bližšie pozri *Case of Bărbulescu v. Romania* [2016-01-12]. Anotácia rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva, 2016, Application No. 61496/08.

získal prístup s očakávaním, že ide o pracovnú komunikáciu, o čom ho žalobca uistil. Európsky súd pre ľudské práva taktiež uviedol, že vnútroštátne súdy sa pri posudzovaní veci zaoberali obsahom predloženého výpisu konverzácie len do tej miery, aby bolo možné posúdiť súkromný charakter konverzácie; jej konkrétny obsah tak nebol v danej veci sám osebe rozhodujúcim faktorom. Európsky súd pre ľudské práva tiež konštatoval, že hoci žalobca nespôsobil svojím konaním zamestnávateľovi škodu, monitorovanie písomnej komunikácie zamestnancov nebolo samo osebe z hľadiska oprávneného záujmu zamestnávateľa kontrolovať, či zamestnanci plnia v pracovnej dobe svoje povinnosti, neopodstatnené. Európsky súd pre ľudské práva napokon konštatoval, že aj keď zamestnávateľ monitoroval komunikáciu prostredníctvom aplikácie Yahoo Messenger, iné dáta žalobcu, napríklad iné súbory uložené v jeho počítači, neskúmal. Monitorovanie zo strany zamestnávateľa *tak nevybočilo z prípustného rámca primeranosti*. Žalobca navyše nedokázal uspokojivo vysvetliť, prečo využíval komunikačný program na súkromnú komunikáciu.

Sudca Pinto de Albuquerque sa vo svojom nesúhlasnom stanovisku nestotožnil so záverom väčšiny ohľadom neporušenia článku 8 Dohovoru, a to predovšetkým s odkazom na povahu internetu ako nástroja na šírenie informácií a vyjadrovanie myšlienok a na pozitívnu povinnosť štátu zabezpečiť k nemu univerzálny prístup. V súlade s tým, ako dochádza k stieraniu rozdielov medzi pracovným a osobným životom, by ochrana internetovej komunikácie mala fungovať nezávisle od kontextu. Uviedol, že monitorovanie internetovej prevádzky v zásade nie je na slobodnom uvážení zamestnávateľa. Pokiaľ k obmedzovaniu užívania internetu zamestnancami dochádza, musia byť vopred dané jasné pravidlá, s ktorými musia byť zamestnanci preukázateľne oboznámení.¹¹

Na základe odvolania žalobcu bola vec postúpená na posúdenie a rozhodnutie Veľkej komore Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „Veľká komora“) a dňa 5. septembra 2017 Veľká komora dospela k záveru, že rumunským súdom sa pri preskúmaní rozhodnutia zamestnávateľa pána Bărbulescu o prepustení po tom, čo sledoval jeho elektronickú komunikáciu, *nepodarilo posúdiť rovnováhu* medzi príslušnými záujmami: konkrétne právo pána Bărbulescu na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie na jednej strane a právo jeho zamestnávateľa prijať opatrenia na zabezpečenie hladkého chodu spoločnosti na strane

¹¹ Bližšie pozri *Case of Bărbulescu v. Romania* [2016-01-12]. Anotácia rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva, 2016, Application No. 61496/08.

druhej. Veľká komora zistila, že rumunské sudy nezist'ovali, či pán Bărbulescu dostal od svojho zamestnávateľa predbežné oznámenie o možnosti, že by mohla byť jeho komunikácia monitorovaná. Nezaoberali sa skutočnosťou, že nebol informovaný o povahe alebo rozsahu monitorovania, a najmä o možnosti, že by zamestnávateľ mohol mať prístup ku skutočnému obsahu jeho správ. Vnútroštátne sudy navyše nešpecifikovali:

- ✚ konkrétne dôvody odôvodňujúce zavedenie monitorovacích opatrení;
- ✚ skutočnosť, či mohol zamestnávateľ použiť iné opatrenia, ktoré mohli menej závažne zasiahnuť do osobného života a korešpondencie pána Bărbulescu;
- ✚ skutočnosť, či mohla byť jeho komunikácia dostupná bez jeho vedomia.

V dôsledku uvedených skutočností právo pána Bărbulescu na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie podľa článku 8 Dohovoru *nebolo dostatočne chránené vnútroštátnymi orgánmi*.¹²

Rozhodnutie Veľkej komory však neznamená, že zamestnávateľa nemôžu sledovať komunikáciu, keď majú podozrenie, že zamestnanci používajú internet v práci na súkromné účely. Neznamená to ale, že zamestnávateľa nemôžu za žiadnych okolností sledovať korešpondenciu zamestnancov alebo že nemôžu prepustiť zamestnancov za to, že používajú internet v práci na súkromné účely. Veľká komora sa domnieva, že štáty by mali zabezpečiť, aby zamestnávateľ mohol prijať opatrenia na monitorovanie komunikácie zamestnancov, avšak tieto opatrenia by mali byť používané iba v primeranej miere a mali by byť definované dostatočné záruky proti ich zneužitiu. Veľká komora tiež špecifikuje kritériá, ktoré majú vnútroštátne orgány uplatňovať pri posudzovaní skutočnosti, či je dané opatrenie primerané sledovanému cieľu a či je dotknutý zamestnanec chránený proti svojvôli zamestnávateľa. Najmä by vnútroštátne orgány mali určiť:¹³

- ✚ *či bol zamestnanec informovaný o možnosti zamestnávateľa prijať opatrenia na monitorovanie korešpondencie a súkromnej komunikácie*

¹² Bližšie pozri *Q & A: Grand Chamber Judgment in the Case of Bărbulescu v. Romania (Application No. 61496/08)* [online]. Strasbourg: European Court of Human Rights, 2017-09-05. 3 s. [cit. 2017-10-06]. Dostupné na: http://www.echr.coe.int/Documents/Press_Q_A_Barbulescu_ENG.PDF.

¹³ Bližšie pozri *Case of Bărbulescu v. Romania* [2017-09-05]. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva, 2017, Application No. 61496/08.

- a o možnosti implementácie týchto opatrení. Aby sa opatrenia považovali za zlučiteľné s požiadavkami článku 8 Dohovoru, z oznámenia o monitorovaní by mal byť vopred jasný charakter monitorovania;
- ✚ rozsah monitorovania zo strany zamestnávateľa a mieru možného zásahu do súkromia zamestnanca. V danej súvislosti by sa malo rozlišovať medzi monitorovaním toku komunikácie a jej obsahu. Malo by sa prihliadať na skutočnosť, či sa má týkať celej korešpondencie alebo iba jej časti. Rovnako by sa malo brať do úvahy, či bolo monitorovanie obmedzené v čase, a tiež počet ľudí, ktorí mali prístup k výsledkom;
 - ✚ legitímny dôvod monitorovania komunikácie zamestnávateľom a prístupu ku skutočnému obsahu komunikácie. Monitorovanie obsahu komunikácie je jednoznačne invazívnejšia metóda – vyžaduje si relevantný dôvod;
 - ✚ či by bolo možné vytvoriť monitorovací systém založený na metódach a opatreniach, ktoré zasiahnu do súkromia zamestnanca menej intenzívne ako priamo pristupovať k obsahu komunikácie zamestnanca. Z hľadiska konkrétnych okolností každého prípadu by sa malo posúdiť, či by cieľ sledovaný zamestnávateľom bolo možné dosiahnuť bez priameho a úplného prístupu k obsahu komunikácie zamestnanca;
 - ✚ dôsledky monitorovania pre príslušného zamestnanca a jeho použitie zamestnávateľom, najmä či použité výsledky slúžili na dosiahnutie deklarovaného cieľa;
 - ✚ či zamestnancovi boli poskytnuté primerané záruky, najmä ak monitorovacie operácie zamestnávateľa majú narušujúci charakter. Takéto záruky by mali najmä zabezpečiť, aby zamestnávateľ nemal prístup ku skutočnému obsahu príslušnej komunikácie, pokiaľ zamestnanec nebol vopred informovaný o tejto možnosti.

Z uvedeného rozhodnutia možno vnímať tlak na také spresňovanie vnútroštátnej právnej úpravy,¹⁴ z ktorej bude zrejmé, z akých dôvodov, v akej miere a počas akého obdobia je možné monitorovať komunikáciu zamestnanca, ako aj tlak na nevyhnutnosť preukázania potrebnej miery takéhoto zásahu do súkromia a nemožnosti využitia iného, menej invazívneho spôsobu kontroly na dosiahnutie legitímneho cieľa, čo možno hodnotiť ako kladenie väčšej váhy na proporcionalitu predmetného zásahu do súkromia zamestnanca.

¹⁴ Slovenská republika je jedným z desiatich členských štátov Rady Európy, ktoré vo svojom právnom poriadku uložili zamestnávateľovi povinnosť priamo informovať zamestnanca o možnosti jeho monitorovania.

Nové rozhodnutie Veľkej komory vo veci Bărbulescu proti Rumunsku prinieslo odklon od nastoleného trendu v slovenskej či českej judikatúre, v ktorej možno sledovať, že kontrola elektronickej komunikácie, či už ako preventívna kontrola alebo kontrola ex post, sa po zistení iných porušení povinností zamestnancom prikláňa na stranu zamestnávateľa. Konkrétne možno spomenúť rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 zo dňa 16. augusta 2012 vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ listom z 3. novembra 2009 oznámil zamestnancovi, že s ním okamžite končí pracovný pomer pre porušenie zvlášť hrubým spôsobom povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa na žalobcom vykonávanú prácu. Porušenie videl v tom, že „v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 v pracovnej dobe strávil celkovo 102,97 hodín neefektívnou prácou na počítači“. Tým porušil, okrem iného, aj povinnosť ustanovenú v Pracovnom poriadku „nepoužívať internetové stránky s pochybným či citlivým obsahom, stránky typu on-line spravodajstvo, sledovanie televízie cez internet alebo počúvanie rozhlasu cez internet, ktoré môžu nadmerne zaťažovať počítačovú sieť a ktoré nesúvisia s výkonom dohodnutej práce“.¹⁵

Zamestnanec sa žalobou na okresnom súde domáhal, aby bolo určité, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Žalobu odôvodnil najmä tým, že sa síce mohlo stať, že v priebehu pracovnej doby použil počítač na iné ako priamo pracovné činnosti, nikdy to však nebolo na úkor plnenia jeho pracovných povinností, a aj keď tým porušil určité povinnosti, nešlo o porušenie zvlášť hrubým spôsobom. Neskôr ďalej tvrdil, že zamestnávateľ tajne sledoval používanie internetu v rozpore so Zákonníkom práce. Súd žalobu zamietol, lebo porušil zákaz používať pre svoju osobnú potrebu výrobné a pracovné prostriedky zamestnávateľa a plne nevyužíval pracovnú dobu, pričom vychádzal najmä z výpovedí svedkov a z výpisu sledovaných internetových stránok. S ohľadom na zvlášť vysoký počet hodín mimopracovnej činnosti sa súd zaoberal i mimopracovnou činnosťou, pričom posúdil konanie zamestnanca ako zvlášť hrubé porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa na ním vykonávanú prácu.

Zamestnanec sa, argumentujúc neprípustnosťou skrytého sledovania, odvolal na krajský súd, ktorý rozsudok súdu prvého stupňa vo veci

¹⁵ Bližšie pozri *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1771/2011* [2012-08-16].

samej potvrdil a stotožnil sa s odôvodnením. Prípustnosť vykonaných dôkazov odvodzoval od skutočnosti, že v prípade predmetnej kontroly práce na počítači nejde ani o odpočúvanie, ani o záznam telefonických hovorov, nejde o kontrolu elektronickej pošty alebo kontrolu listových zásielok a že sa nejedná ani o skryté sledovanie, ktoré je predmetom úpravy ustanovenia § 316 ods. 2 Zákonníka práce. Pohyb žalobcu na internete a jeho stránkach nebol monitorovaný a nebol spracovávaný ani obsah e-mailových správ, obsah SMS a MMS, a neboli ani vyhotovované záznamy prejavov osobnej povahy, aj keď dôkaz bol vyhotovený *bez súhlasu a vedomia žalobcu*.

V dovolaní proti rozsudku odvolacieho súdu zamestnanec namietal, že súd akceptoval dôkaz predložený zamestnávateľom, napriek tomu, že „vo svojej podstate išlo o skryté sledovanie zamestnancov, ktoré je v rozpore s ustanovením § 316 ods. 2 Zákonníka práce“, a preto je taký dôkaz neprípustný a nie je možné z neho vychádzať; navyše ide len o výsledok štatistického sledovania využívania prístupu na internet.

Najvyšší súd Českej republiky ako súd dovolací po zistení, že dovolanie je prípustné, vo svojom rozsudku podal výklad dotknutých ustanovení, pričom pri posudzovaní vykonaných dôkazov príslušnou právnu úvahou dospel k názoru, že v danej veci išlo o kontrolu dodržiavania zákazu uvedeného v ustanovení § 316 ods. 1 Zákonníka práce, ktorej výkon zákon zamestnávateľovi umožňuje, a nie o sledovanie súkromia zamestnanca. Miera zásahu do súkromia zamestnanca bola úplne zanedbateľná. Najvyšší súd Českej republiky sa s rozhodnutím odvolacieho súdu a jeho odôvodnením stotožnil a dovolanie žalobcu zamietol.

Ďalším rozhodnutím v podobnej veci je rozsudok Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 4CoPr/1/2012 zo dňa 26. apríla 2012 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v tom, že žalobca nevyužíval pracovný čas na plnenie pracovných úloh podľa pracovnej zmluvy, pretože počas pracovnej doby viedol súkromnú elektronickú komunikáciu s iným zamestnancom, ktorá zaberala značnú časť pracovnej zmeny, bola vedená na pracovnom počítači a bola vulgárna a osočujúca iných zamestnancov. Súkromnou korešpondenciou mal zanedbávať povinnosti vedúceho zamestnanca riadiť a kontrolovať podriadených zamestnancov a týmto konaním závažne porušoval pracovnú disciplínu. Navyše porušoval interné predpisy zamestnávateľa, ktoré umožňovali využitie výpočtovej techniky na súkromné účely iba výnimočne, v obmedzenej miere a s pí-

somným súhlasom riaditeľa a s ktorými bol žalobca preukázateľne oboznámený. Oboznámený bol tiež so skutočnosťou, že zamestnávateľ môže kedykoľvek kontrolovať prácu žalobcu s výpočtovou technikou, a to fyzickou kontrolou i s využitím technických prostriedkov či softvérových produktov. Zamestnávateľ globálnou kontrolou počítačovej siete zistil nadmerný tok dát medzi dvoma počítačmi, niekedy aj 4,5 hodiny denne, a to medzi počítačom žalobcu a počítačom v sklade.

Po tom, čo súd prvého stupňa posúdil konanie žalobcu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, čo odôvodnil najmä rozsahom a charakterom dlhodobého porušovania pracovnej disciplíny, ktoré trvalo vyše štyri mesiace, žalobu zamietol. Žalobca v odvolaní proti rozhodnutiu súdu prvého stupňa žiadal, aby bolo jeho žalobe v plnom rozsahu vyhovené, čo odôvodňoval tým, že v konaní na prvom stupni nebol úplne zistený skutkový stav a súd vec nesprávne posúdil. V súvislosti s monitorovaním elektronickej pošty poukázal na Ústavu Slovenskej republiky, §§ 11 a 12 Občianskeho zákonníka, a ďalej na Zákon č. 610/2003 Z.z. o elektronických komunikáciách a vyslovil názor, že žalovaný nebol oprávnený monitorovať, ukladať a na pracovnej porade zverejňovať obsah komunikácie na Messengeri. Taktiež poukázal na stanovisko Úradu na ochranu osobných údajov Českej republiky, v ktorom sa úrad vyjadruje k problematike monitorovania elektronickej pošty a ochrane súkromia na pracovisku a ktoré sa opiera o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/58/EC z 12. júla 2002 o spracovaní osobných údajov a ochrane súkromia v sektore elektronických komunikácií. V zmysle uvedených ústavných a zákonných ustanovení mal za to, že ani zakotvenie zákazu zamestnávateľa používať výpočtovú techniku na súkromné účely nelegitimizovalo žalovaného monitorovať, ukladať a uchovávať jeho komunikáciu na Messengeri. Dôvodil, že žalovanému nikdy neudelil súhlas s monitorovaním a ukladaním obsahu správ napísaných na Messengeri. Tvrdil, že za jeho súhlas nemožno považovať oboznámenie sa so smernicou a skutočnosť, že vzal na vedomie, že jeho práca s výpočtovou technikou môže byť podrobená kontrole zo strany zamestnávateľa, a to fyzickou kontrolou, ako aj s využitím technických prostriedkov a softvérových produktov. Mal za to, že v jeho prípade majú prednosť ústavou garantované právo na nedotknuteľnosť súkromia a zákonný príkaz na zachovávanie telekomunikačného tajomstva, pričom právo na ochranu súkromia platí aj v zamestnaní. Samotný príkaz žalovaného nepoužívať výpočtovú techniku na súkromné účely neoprávňoval žalovaného ku kontrole obsahu ním prenášaných

správ a k vyvodeniu pracovnoprávných následkov – okamžitému skončeniu pracovného pomeru.¹⁶

Žalovaný navrhol rozsudok súdu prvého stupňa potvrdiť ako vecne správny. Uvedené odôvodnil tým, že výkon práce nie je možné považovať za súkromnú sféru človeka a zamestnanec nemôže dôvodne očakávať súkromie, ak ide o využívanie výpočtovej techniky, ktorá podľa interných predpisov zamestnávateľa smie byť využívaná iba na plnenie pracovných úloh, a taktiež nemôže dôvodne očakávať súkromie, ak bol oboznámený so skutočnosťou, že práca s výpočtovou technikou môže byť predmetom kontroly zo strany zamestnávateľa. Ďalším argumentom žalovaného bola garancia vlastníckeho práva Ústavou Slovenskej republiky, a teda je právom zamestnávateľa určiť, akým spôsobom bude jeho majetok využívaný.

Krajský súd vec preskúmal bez pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné. Vo vzťahu k porušeniu povinnosti používať výpočtovú techniku výlučne na pracovné účely odvolací súd konštatoval, že zamestnávateľ má právo v súvislosti s využívaním výpočtovej techniky a programového vybavenia prevádzkovaného na tejto výpočtovej technike vydať smernicu, ktorá má charakter záväznej internej normy, a zamestnanec je povinný ju dodržiavať. Prípadné porušovanie môže byť považované za porušovanie pracovnej disciplíny so všetkými dôsledkami v súlade so Zákonníkom práce.

Z uvedeného odvolací súd vyvodil záver, že pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ vopred informoval svojho zamestnanca – žalobcu o monitorovaní jeho služobnej elektronickej komunikácie, respektíve kontrole jeho e-mailovej schránky, ktorú mu prideliť na výkon práce uvedenej v pracovnej zmluve, neporušuje jeho práva, ba práve naopak – vopred ho informoval o možných následkoch súvisiacich s nerešpektovaním jeho pokynov, ako je to upravené v ustanovení § 81 písm. a) Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný pracovať najmä zodpovedne a riadne plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi. Je nutné akceptovať, že vzťah zamestnávateľa (ktorý je zároveň vlastníkom aktív informačných technológií) a zamestnanca (ktorý je ich používateľom a pridelené mu boli ako podporný nástroj pre výkon pracovných povinností) je vzťahom pracovnoprávnym, a preto sa riadi najmä Zákonníkom práce, ktorý jednoznačne definuje práva a povinnosti oboch zmluvných strán. Jedným zo zásadných práv zamestnávateľa je

¹⁶ Bližšie pozri *Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 4CoPr/1/2012* [2012-04-26].

právo riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov a zabezpečovať opatrenia na ochranu majetku. Zamestnávateľ teda má právo v súvislosti s využívaním výpočtovej techniky a programového vybavenia prevádzkovaného na tejto výpočtovej technike vydať smernicu, ktorá má charakter záväznej internej normy, a zamestnanec je povinný ju dodržiavať. Z uvedených dôvodov boli aj tieto odvolacie námietky žalobcu neopodstatnené.¹⁷

Ďalším obdobným rozhodnutím je rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012 zo dňa 29. októbra 2012 vo veci neplatnej výpovede.

Zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou so žalobcom podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodov, pre ktoré by s ním žalovaný mohol okamžite skončiť pracovný pomer. Malo ísť o opakované hrubé porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v odosielaní správ žalobcu tretím osobám o skutočnostiach týkajúcich sa činnosti zamestnávateľa, vrátane elektronickej komunikácie firmy, a to zo služobného notebooku. Žalobca si počas výpovednej doby našiel prácu u iného zamestnávateľa, pričom zamestnávateľovi oznámil, že výpoveď považuje za nezákonnú a na ďalšom zamestnávaní trvá.

Na základe takéhoto skutkového stavu súd prvého stupňa rozhodol, že žaloba nie je dôvodná. S prihliadnutím na dobu a situáciu, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, na osobu zamestnanca, funkciu, ktorú zastával, spôsob porušenia pracovnej disciplíny a mieru zavinenia dospel k záveru, že konanie žalobcu je takým závažným porušením pracovnej disciplíny, ktoré by odôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru. Mal za to, že žalovaný v konaní preukázal, že e-mailová adresa, zriadená pre žalobcu manažérkou žalovaného, bola služobnou adresou slúžiacou na komunikáciu medzi žalobcom a osobami patriacimi k vedeniu firmy žalovaného. Žalobca patril k vedúcim pracovníkom firmy a ako koordinátor ostatných vodičov mal prístup k interným informáciám žalovaného technického a personálneho charakteru, ktoré, v prípade poskytnutia iným osobám, mohli žalovaného poškodiť z hľadiska konkurencie podnikania v medzinárodnej kamiónovej doprave.

Podľa súdu prvého stupňa žalobca rozširoval tieto informácie vedome a jeho konanie pri posúdení všetkých okolností prípadu, najmä pracovného postavenia žalobcu, množstva rozširovaných informácií, dĺžky

¹⁷ Bližšie pozri *Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 4CoPr/1/2012* [2012-04-26].

časového obdobia, počas ktorého k zasielaniu dochádzalo, i obsahu jednotlivých e-mailov jednoznačne naplnilo znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny. Na základe uvedeného bola výpoveď zo strany žalovaného daná dôvodne.¹⁸ Súd sa vysporiadal tak s námietkami súvisiacimi s ochranou súkromia, ako aj s ďalšími namietanými skutočnosťami a žalobu zamietol. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a pre prípad potvrdenia napadnutého rozsudku navrhol, aby odvolací súd pripustil proti svojmu potvrdzujúcemu rozsudku dovolanie.

Žalobca žalobu odôvodnil neplatnosťou výpovede z dôvodu porušenia ochrany súkromia. Namietal, že sa súd prvého stupňa nevysporiadal s argumentmi súvisiacimi s porušením ochrany súkromia na pracovisku tým, že nebol upozornený na skutočnosť, že jemu zriadená e-mailová adresa mu bola zverená výlučne na plnenie pracovných úloh, a preto mohol dôvodne očakávať súkromie. Žalobca uviedol aj ďalšie dôvody spochybňujúce správnosť rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Odvolací súd prejednal odvolanie bez nariadenia pojednávania. Námietku žalobcu týkajúcu sa porušenia ochrany súkromia na pracovisku považoval za neodôvodnenú. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že bolo preukázané, že žalobca využíval na odosielanie a prijímanie e-mailov notebook, ktorý mu bol zverený, a že e-mailová adresa, z ktorej žalobca predmetné e-maily odosiela, bola zriadená za účelom pracovnej komunikácie medzi žalobcom a žalovaným. Uvedené potvrdzuje i skutočnosť, že žalobca k nej nepoznal heslo a prihlasoval sa len prostredníctvom programu Outlook. Už zo samotnej povahy pracovného notebooku a pracovnej e-mailovej adresy vyplýva účel ich použitia. Odvolací súd konštatoval, že žalobca mal poskytnutý notebook, ako aj zriadenú e-mailovú adresu využívať výlučne na plnenie pracovných úloh a na pracovnú komunikáciu. Nemožno preto hovoriť o zásahu do jeho súkromia. Pre úplnosť odvolací súd dodal, že zamestnanec má v zmysle článku 16 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a článku 11 Zákonníka práce (dnes § 13 ods. 4 Zákonníka práce) aj na pracovisku právo na ochranu súkromia. Práva zamestnanca však musia byť v rovnováhe s legitímnymi právami a záujmami zamestnávateľa. Zamestnanec nesmie pri uplatňovaní svojich práv poškodzovať zamestnávateľa, respektíve ohrozovať jeho záujmy tak, ako to svojím konaním robil žalobca.¹⁹

¹⁸ Bližšie pozri *Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012* [2012-10-29].

¹⁹ Bližšie pozri *Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012* [2012-10-29].

Najnovším rozhodnutím týkajúcim sa kontroly elektronickej komunikácie na Slovensku je rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. 3 Cdo/233/2015 z 12. septembra 2016.

Zamestnávateľ, ktorým bolo Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „žalovaný“), okamžite skončil štátnozamestnanecký pomer (ďalej len „okamžité skončenie“) so žalobcom, ktorý bol generálnym štátnym radcom, a to pre závažné porušenie služobnej disciplíny, ktorého sa žalobca dopustil tým, že pri elektronickej komunikácii pomocou výpočtovej techniky, ktorú mal pridelenú na plnenie služobných úloh, a prostredníctvom elektronickej adresy zriadenej na plnenie služobných úloh (elektronická adresa obsahovala doménové meno „minv.sk“) zneužíval svoje služobné zaradenie a symboly spojené s vykonávaním štátnej služby pre svoj vlastný prospech konaním, ktoré je nedôstojné z hľadiska vykonávania štátnej služby. Žalobca pri uvedenej komunikácii požadoval rôzne výhody, pričom vedome šíril nepravdivé, pravdu skresľujúce a závädzajúce informácie, poškodzujúce povest' služobného úradu.

Prvostupňový súd žalobcovi vyhovel; síce sa s dôvodmi okamžitého skončenia stotožnil, avšak za formálny nedostatok považoval skutočnosť, že žalovaný v okamžitom skončení uviedol sedem e-mailov žalobcu, z ktorých vyvodil závažné porušenie služobnej disciplíny. V závere okamžitého skončenia však uviedol, že iba v šiestich prípadoch išlo o závažné porušenie služobnej disciplíny, ktoré nebolo identifikované a po vykonaní dokazovania výsluchom svedkýň konkretizované. Z výsluchu svedkýň vyplynulo, že vo všetkých siedmich prípadoch išlo o závažné porušenie služobnej disciplíny. Súd predmetnú skutočnosť posúdil ako dodatočnú zmenu dôvodov okamžitého skončenia a v súvislosti s tým tiež konštatoval, že žalovaný nedodrжал prekluzívnu lehotu. Potrebné je tiež zdôrazniť, že žalobca bol preukázateľne oboznámený s interným predpisom, ktorý umožňoval štátnym zamestnancom používať elektronickú poštu iba na služobné účely a zakazoval im posielanie správ nesúvisiacich so služobnou činnosťou, pričom upravoval následky takýchto porušení.

Prvostupňový súd prihliadal aj na skutočnosť, že žalobca nezískal prospech, o ktorý svojím konaním žiadal. Išlo o rôzne výhody, ako sú účasť na kultúrnych podujatiach, presun študenta v rámci Akadémie policajného zboru, po celý rok k dispozícii luxusný apartmán v zariadení žalovaného, zapožičanie luxusných vozidiel na cesty po Európe a podobne.

Na základe odvolania žalovaného Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu

zamietol a posúdil odvolanie žalovaného ako dôvodné. Mal za to, že prvostupňový súd síce v dostatočnom rozsahu zistil rozhodujúce skutkové okolnosti, avšak skutkový stav neposúdil správne po právnej stránke. Podľa právneho názoru odvolacieho súdu okamžité skončenie jasne označuje skutky, ktorých sa žalobca dopustil a ktoré považoval žalovaný za závažné porušenia služobnej disciplíny. Odvolací súd vzal na zreteľ aj skutočnosť, že zo strany žalobcu nešlo o jednorazové konanie spočívajúce v ojedinelom skutku, ale išlo o dlhodobé, opakované, vedomé a hrubé porušovanie služobnej disciplíny, teda o zavinené protiprávne konanie v rozpore so Zákonom č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o štátnej službe“). Skutočnosť, že v konaní sa nepreukázalo, že by žalobca skutočne získal to, o čo e-mailovými správami žiadal, nijako neznižuje intenzitu porušenia jeho povinností. V súvislosti s tým vyslovil názor, že Zákon o štátnej službe v porovnaní s inými obdobnými predpismi kladie vyššie nároky profesionálneho a morálneho charakteru pre výkon štátnej služby a vyžaduje výrazne striktnejšie dodržiavanie jeho ustanovení, ktorých porušenie sankcionuje nekompromisne a prísne.²⁰

Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie. Okrem námietok, ktoré sa týkali dôvodov okamžitého skončenia, namietal i právne vady konania a nesprávne právne posúdenie veci a uvádzal normy. Svoje argumenty opieral o tvrdenie, že dôkazy, ktorými sú e-maily, boli obstarané v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré chránia osobné súkromie (napríklad Zákon č. 166/2003 Z.z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Zákon č. 351/2011 Z.z. o elektronických komunikáciách), a v rozpore s právom na ochranu súkromia, a preto súd nesmel dokazovanie s takýmito dôkazmi vykonať, a ani z nich vychádzať.

Najvyšší súd Slovenskej republiky sa so všetkými namietanými skutočnosťami vysporiadal a stotožnil sa s postupom odvolacieho súdu. Vo vzťahu ku kontrole elektronickej komunikácie poukázal na skutočnosť, že pokiaľ má zamestnanec pridelenú výpočtovú techniku výlučne na plnenie služobných úloh, pričom zamestnávateľ interným predpisom zakázať využívať ju na súkromné účely, je kontrola prirodzeným nástrojom na overenie jeho dodržiavania. Ak zamestnávateľ zistí porušenie tohto zá-

²⁰ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/233/2015* [2016-09-12].

kazu, musí mať aj dôkaz o takomto porušení, ktorým je výstup zo súvisiacej kontroly. Pred vykonaním kontroly zamestnávateľ dôvodne očakáva, že kontrolou využívania výpočtovej techniky nezasiahne do súkromia zamestnanca, a ak sa tak stane, ide iba o sekundárne zistenie z vykonanej kontroly. Ak súd posudzuje takéto zistenie ako dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nevyhnutne sa musí s takouto komunikáciou oboznámiť. Vo vzťahu ku kontrole elektronickej pošty je potrebné poznamenať, že žalovaný z vlastnej iniciatívy kontrolu nevykonával. Vykonal ju po tom, čo sa dozvedel, že si istá automobilová spoločnosť, od ktorej žalobca požadoval pre seba neoprávnenú výhodu e-mailom, z ktorého bolo zrejmé spojenie s Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky, zisťovala informácie o žalobcovi. Nešlo o sústavné monitorovanie elektronickej komunikácie žalobcu. Navyše, ak osoba využíva e-mailovú adresu s označením Ministerstva vnútra Slovenskej republiky spolu s logom a štátnymi symbolmi, nemožno takúto komunikáciu považovať za rýdzo súkromnú.

Podľa právneho názoru dovolacieho súdu môže súd, rešpektujúc princípy legality, legitimacy a proporcionality, v takom prípade vykonať dokazovanie aj elektronickej komunikáciou zamestnanca a z výsledkov vykonaného dokazovania vychádzať pri rozhodovaní. Pri zachovaní uvedených princípov môže ísť v praxi o takýto prípad napríklad vtedy, keď je medzi oboma konkurujúcimi si právami zreteľný nepomer v prospech záujmu zamestnávateľa a okolnosti prejednávanej veci výrazne preferujú jeho právo na súdnu ochranu pred právom zamestnanca na ochranu súkromia.²¹ Najvyšší súd Slovenskej republiky sa v odôvodnení svojho rozhodnutia stotožnil s rozhodnutím Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Bărbulescu proti Rumunsku*, a to i napriek tomu, že v čase rozhodovania Najvyššieho súdu Slovenskej republiky Veľká komora o odvolaní vo veci nerozhodla.

Dovolací súd dospel k záveru, že žalobca v dovolaní nepodložene uplatnil dovolacie dôvody a dovolanie žalobcu zamietol ako neopodstatnené. Najvyšší súd Slovenskej republiky výrok svojho rozhodnutia vo veci samej vyjadril pomerne stroho: „Za účelom preverenia, či zamestnanec dodržiava pracovnú disciplínu, je zamestnávateľ, rešpektujúc zásady legality, legitimacy a proporcionality, oprávnený monitorovať aj súkromnú elektronickej poštu odosielanú počas pracovnej doby z počítača pridele-

²¹ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/233/2015* [2016-09-12].

ného zamestnancovi na plnenie jeho pracovných úloh. Pri zachovaní týchto zásad nemožno dôkazné prostriedky (e-mailové správy), ktoré v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru predložil zamestnávateľ, považovať za procesne neprípustné, ktoré by nemohli predstavovať zákonný podklad pre obstaranie skutkových zistení súdu.²² Výklad uvedeného výroku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky bez náležitej analýzy jeho odôvodnenia môže lákať k jeho chybnému pochopeniu. Napriek tomu, že právna veta umožňuje zamestnávateľovi „monitorovať aj súkromnú elektronickú poštu odosielanú počas pracovnej doby z počítača prideleného zamestnancovi na plnenie jeho pracovných úloh“, explicitne neobmedzuje toto oprávnenie zamestnávateľa účelom monitorovania, a tiež neobmedzuje zamestnávateľa monitorovaním iba na prípady, kedy zamestnávateľ interným predpisom vylúčil používanie pracovného počítača iba na plnenie pracovných úloh, aj keď z odôvodnenia daného rozhodnutia uvedené skutočnosti vyplývajú.

Najvyšší súd Slovenskej republiky sa vo svojom odôvodnení odvolal na rozhodnutie Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Bărbulescu* proti Rumunsku. Veľká komora spresnila kritériá, ktorých splnenie majú vnútroštátne orgány v rámci rozhodovacej činnosti posúdiť, a to najmä, či je monitorovanie komunikácie zamestnanca primerane sledovanému cieľu a či je zamestnanec chránený pred svojvôľou. Posudzujúc dané kritériá vo vzťahu ku skutočnostiam uvádzaným v odôvodnení rozhodnutia je potrebné upozorniť na fakt, že hoci sa Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí odvolával na prvostupňové rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Bărbulescu* proti Rumunsku, v konaní neboli posúdené kritériá uvedené v odôvodnení rozhodnutia Veľkej komory. Za najzávažnejšiu možno z pohľadu Veľkej komory považovať skutočnosť, že zamestnanec nebol upozornený na možnosť monitorovania jeho komunikácie, a ani nebol informovaný o povahe alebo rozsahu monitorovania, a najmä o možnosti, že by zamestnávateľ mohol mať prístup ku skutočnému obsahu jeho správ.

Záver

Kontrola elektronickej pošty a monitorovanie používania internetu sa stali bežnou súčasťou opatrení na zaistenie počítačovej bezpečnosti, ktoré bývajú spravidla zamerané na ochranu pred vírusmi, spamami či inými

²² Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/233/2015* [2016-09-12].

útokmi hackerov. Súkromná sféra každého používateľa internetu sa postupne obmedzuje s rastúcim počtom nástrojov, ktoré mu majú „uľahčiť“ nielen prácu s internetom. A tak to, čo sa v minulosti spájalo s „očakávanou mierou súkromia“, neplatí aj dnes.

Záujem na ochrane počítačovej siete, zaistenie ochrany citlivých informácií či dobrého mena spoločnosti, ako aj kontrola dodržiavania pracovnej disciplíny, konkrétne najmä pracovného času a povinnosti mlčanlivosti, sú legitímnymi dôvodmi pre kontrolu elektronickej komunikácie zamestnancov a monitorovanie používania internetu. Zákonník práce limituje zamestnávateľa pravidlami, ktorých cieľom je zaistiť, že záujem zamestnávateľa a súkromie zamestnanca zostanú vyvážené. Proporcionalitu, teda primeranosť zásahu do súkromia kontrolou elektronickej pošty treba posudzovať ad hoc v konkrétnom prípade. Inak by mala byť posudzovaná primeranosť globálnej kontroly zameranej na preventívne zisťovanie prípadných excesov, a inak kontrola vykonávaná ex post na základe podnetu alebo iných zistení nasvedčujúcich tomu, že došlo k zneužitiu pracovných nástrojov zamestnanca, jeho postavenia alebo funkcie s využitím pracovného počítača či pracovnej elektronickej adresy.

V uvedenom kontexte je potrebné poukázať na skutočnosť, že všetky spomenuté rozhodnutia sa týkajú analogických situácií. Zamestnanec využíval pracovný počítač a elektronickú adresu zriadenú zamestnávateľom pre tento účel. Zamestnávateľ vydal interný predpis reprobujúci využívanie pracovného počítača na súkromné účely, s ktorým bol zamestnanec preukázateľne oboznámený, a tak nemohol očakávať osobné súkromie pri ich využívaní. Vo všetkých prípadoch zamestnanec využíval pracovný počítač a pracovnú elektronickú adresu v rozsahu alebo spôsobom nezlučiteľným so záujmami zamestnávateľa. Išlo o takú intenzitu, rozsah alebo obsah, že reálne a racionálne nebolo možné predpokladať, že zamestnávateľ bude mať i naďalej záujem takéhoto zamestnanca zamestnávať. Vo všetkých prípadoch išlo o kontrolu využívania pracovného počítača monitorovaním prihlasovania na internetové stránky a emailovej komunikácie ex post, na overenie podozrenia z porušovania povinností zamestnancom využívať pracovný počítač výlučne na plnenie pracovných úloh.

Avšak, pod vplyvom posledného rozhodnutia Veľkej komory vo veci *Bărbulescu proti Rumunsku*, je žiaduce mať na zreteli, že samotný príkaz využívania počítača ako pracovného nástroja výlučne na plnenie pracov-

ných úloh nemôže sám osebe znamenať, že zamestnávateľ nemôže očakávať osobné súkromie pri jeho používaní, hoci bol zamestnanec s týmto zákazom preukázateľne oboznámený. Nové rozhodnutie tak pravdepodobne zmení trend rozhodovacej činnosti súdov. Súdby by sa v analogických prípadoch mali zaoberať skutočnosťou, či bol zamestnanec o možnosti monitorovania elektronickej komunikácie oboznámený, a rovnako aj s jeho dôvodmi, rozsahom, dobou trvania a podobne. Nevyhnutné bude vo väčšej miere skúmať proporcionalitu takéhoto zásahu do súkromia zamestnanca, ako aj možnosť využitia takých nástrojov kontroly, ktoré zasiahnu do súkromia zamestnanca menej intenzívne.

Veľká komora vo svojom rozhodnutí vo vzťahu ku kontrole uvádza tiež potrebu skúmania iných možností ako je monitorovanie e-mailovej komunikácie zamestnanca, respektíve opatrení, ktorými sa dosiahne účel kontroly menej invazívnymi prostriedkami. Vo vzťahu k samotnej kontrole je potrebné odlíšiť kontrolu, ktorej výkon má pôsobiť preventívne, od kontroly, ktorou sa majú preukázať alebo overiť skutočnosti zistené na základe iných poznatkov či podnetov. Ak zamestnávateľ zamestnanca informuje o účele kontroly, spôsobe, rozsahu a dobe jej trvania, ide o oznámenie do budúcnosti o pripravovanej kontrole. Zamestnanec v takomto prípade nemôže mať dôvodné očakávanie súkromia a monitorovaním e-mailovej komunikácie nebude dotknutá ochrana súkromia zamestnanca. V danej súvislosti je nevyhnutné poznamenať, že zamestnávateľ nemôže obmedziť súkromie zamestnanca absolútne, ale iba v nevyhnutnej miere, takže k oznámeniu monitorovania vždy musí prísť ad hoc, a monitorovanie sa nemôže vykonávať nepretržite.

Ak by však cieľom kontroly monitorovaním e-mailovej komunikácie malo byť overenie, respektíve preukázanie nejakých podozrení či podnetov, takáto kontrola je vlastne absolútne nerealizovateľná, pretože informovaním zamestnanca o jej účele, spôsobe, rozsahu a dobe sa nedosiahne jej cieľ. S týmto záverom nie je v súlade úvaha Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, podľa ktorej pokiaľ má zamestnanec pridelenú výpočtovú techniku výlučne na plnenie služobných úloh, pričom interným predpisom ju zamestnávateľ zakáže využívať na súkromné účely, je kontrola plnenia pracovných úloh a povinností prirodzeným nástrojom na overenie jeho dodržiavania. Vykonávaním kontroly zamestnávateľ neočakáva, že zasiahne do súkromia zamestnanca, a ak sa tak stane, ide iba o sekundárne zistenie z kontroly. Názor, že je ťažké zistiť, ako mohol mať zamestnanec primerané očakávanie súkromia, keď mal pracovný počítač využívať výlučne na plnenie pracovných úloh a mal zakázané využívať ho

na súkromné účely, vyjadrili aj šiesti sudcovia Veľkej komory vo svojom nesúhlasnom stanovisku vo veci *Bărbulescu* proti Rumunsku. Do popredia sa tak dostáva nielen dostatočne určitý zákonný základ pre monitorovanie elektronickej komunikácie zamestnanca, ale aj dôležitosť podrobnej internej právnej úpravy monitorovania zamestnanca tak, aby zamestnanec vopred vedel, v ktorých prípadoch nemôže mať primerané očakávanie súkromia.

Na záver je možné konštatovať, že na dodržanie zákazu využívania pracovných prostriedkov musí mať zamestnávateľ účinné prostriedky kontroly, a to také, ktoré sú primerané vo vzťahu k účelu kontroly a rešpektujúce zásady ochrany súkromia, pri ktorých sú dodržané povinnosti súvisiace s ochranou osobných údajov, rešpektujúce právo na zachovanie tajomstva prepravovaných správ.

Zoznam bibliografických odkazov

Case of Bărbulescu v. Romania [2016-01-12]. Anotácia rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva, 2016, Application No. 61496/08.

Case of Bărbulescu v. Romania [2017-09-05]. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva, 2017, Application No. 61496/08.

Case of X v. European Central Bank [2001-10-18]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2001, T-333/99.

Dôvodová správa k zákonu č. 351/2011 Z.z. o elektronických komunikáciách.

Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd [Dohovor bol publikovaný v znení niektorých protokolov v Zbierke zákonov pod č. 209/1992 Zb. (Protokol č. 11 bol publikovaný osobitne v Zbierke zákonov pod č. 102/1999 Z.z.).]

Charta základných práv Európskej únie. Ú.v. EÚ C 326, 2012-10-26, s. 391-407.

Q & A: Grand Chamber Judgment in the Case of Bărbulescu v. Romania (Application No. 61496/08) [online]. Strasbourg: European Court of Human Rights, 2017-09-05. 3 s. [cit. 2017-10-06]. Dostupné na: http://www.echr.coe.int/Documents/Press_Q_A_Barbulescu_ENG.PDF.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 [2012-08-16].

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012 [2012-10-29].

Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 4CoPr/1/2012 [2012-04-26].

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/233/2015 [2016-09-12].

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 351/2011 Z.z. o elektronických komunikáciách v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

JUDr. Silvia Beierová

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
silvia.beierova@gmail.com