

**Právo na súkromie zamestnancov
v judikatúre súdov Slovenskej republiky
a Českej republiky**

**Right to Privacy of Employees
in the Legal Practice of Courts in the Slovak Republic
and the Czech Republic**

Filip Michalíček

Abstract: *The presented study focuses on the current issues of the right to privacy of employees in the legal practice of the courts in the Slovak Republic and the Czech Republic. Its author specifically concentrates on the following priority areas: the right to privacy in the decision-making processes of the Constitutional Court of the Slovak Republic; the right to privacy in the decision-making processes of the general courts of the Slovak Republic; legal practice of the courts in the Czech Republic; the right to privacy in the legal practice of the Constitutional Court of the Czech Republic; the right to privacy in the legal practice of the Supreme Court of the Czech Republic.*

Key Words: *Right to Privacy; Employees; Legal Practice of the Courts; Constitutional Court; Supreme Court; General Courts; the Slovak Republic; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Predložená štúdia sa zameriava na aktuálnu problematiku práva na súkromie zamestnancov v judikatúre súdov Slovenskej republiky a Českej republiky. Autor sa v nej osobitne venuje nasledujúcim ťažiskovým oblastiam: právo na súkromie v rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky; právo na súkromie v rozhodovacej činnosti všeobecných súdov v Slovenskej republike; judikatúra v Českej republike; právo na súkromie v judikatúre Ústavného súdu Českej republiky; právo na súkromie v judikatúre Najvyššieho súdu Českej republiky.*

Klíčové slová: *Právo na súkromie; zamestnanci; judikatúra; ústavný súd; najvyšší súd; všeobecné sudy; Slovenská republika; Česká republika.*

Úvod

Právo zamestnanca na súkromie možno považovať za jedno z najvýznamnejších ľudských práv. Súkromie tvorí neoddeliteľnú súčasť každého človeka. Európsky súd pre ľudské práva vo svojom rozhodnutí vymedzil právo na súkromie ako právo na totožnosť a osobný rozvoj a právo vytvárať a rozvíjať vzťahy s ostatnými ľuďmi a okolitým svetom, ktoré zahŕňa činnosti tak súkromnej, ako aj profesnej povahy. Teda existuje oblasť vzájomného styku jednotlivca s inými osobami aj vo verejnom kontexte, ktorú je možno zahrnúť pod pojem súkromný život.¹ Na základe toho aj pracovné prostredie môže byť jednou z oblastí, kde môže dochádzať k neoprávnenému zásahu do súkromia zamestnanca. S príchodom ekonomickej a hospodárskej krízy vzrástol tlak na efektivitu pracovnej činnosti, čo so sebou nesie zvyšovanie zásahov do súkromia zamestnancov.² Zákonník práce dáva zamestnancom niekoľko možností, ako sa proti takýmto neoprávneným zásahom do svojho súkromia brániť. Podľa novoustanoveného § 13 ods. 5 ZP má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s nedodržaním podmienok ustanovených v § 13 ods. 4 ZP.³ Zamestnávateľ je následne povinný na danú sťažnosť odpovedať bez zbytočného odkladu, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Ak zamestnávateľ jeho sťažnosti nevyhoví, môže sa zamestnanec obrátiť na súd pre porušenie podmienok ustanovených v ods. 4 ZP. Jednou z možností zamestnanca ako sa brániť proti pokračujúcim zásahom do svojho súkromia je obrátiť sa na súd.⁴

Právo na súkromie v rozhodovacej činnosti Ústavného súdu SR

Keďže právo na súkromie patrí medzi základné ľudské práva garantované ústavou, táto problematika neobišla ani rozhodovaciu činnosť Ústavného súdu SR. Vo svojom náleze sp. zn. 117/07 zo 4. februára 2009 sa zaoberal možnosťami zásahu do súkromia a sformuloval zásady, ktoré je nevyhnutné dodržiavať pri akomkoľvek zásahu do súkromia, teda aj pri

¹ *Perry v. the United Kingdom* [2003-07-17] [online]. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva, 2003, Application no. 63737/00 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2003/375.html>.

² *Monitorovanie emailov na pracovisku* [online]. Bratislava, 2011 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: http://www.ecointernational.sk/fileadmin/Bibliothek/Slowakei/dokuments/Cla-nok_kontrola_emailov_zamestnavatelom_111101_sk.pdf.

³ *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

⁴ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 5. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 1032 s. ISBN 978-80-89085-94-1.

zásahu do súkromia zamestnanca. Ústavný súd jasne sformuloval, vychádzajúc pritom z doktríny štrasburských orgánov, že pri každom zásahu do súkromia fyzickej osoby je potrebné skúmať jeho legalitu, legitimitu a proporcionalitu.⁵

Preto v rámci legality zásahu sa skúma, či k nemu došlo v súlade s platnými právnymi predpismi, pričom sa prihliada aj na to, či právny predpis bol verejne publikovaný, a teda dostupný, a či jeho následky boli predvídateľné.⁶ Legalita zásahu do súkromia znamená, že štát môže zasiahnuť do práva na súkromie len vtedy, ak takýto zásah zákon pripúšťa a právna norma ho upravuje dostatočne jasne na to, aby bol za ustanovených podmienok predvídateľný.⁷ Ak kritérium legality zásahu do súkromia zamestnancov aplikujeme na § 13 ods. 4 ZP, môžeme si všimnúť určité nedostatky tohto ustanovenia. Ide predovšetkým o podmienku určitosti a predvídateľnosti zásahu do súkromia zamestnancov. Zákoník práce pripúšťa zásah do súkromia zamestnancov v prípade vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej činnosti zamestnávateľa. Činnosť zamestnávateľa v širšom zmysle slova predstavuje činnosť vymedzená v predmete podnikania či v živnostenskom oprávnení. V užšom slova zmysle je činnosť zamestnávateľa konkrétna činnosť realizovaná zamestnávateľom, zamestnancami, dodávateľmi a pod. Preto aj pojem vážny dôvod je potrebné vykladať v spojitosti s povahou činnosti zamestnávateľa v užšom zmysle slova, aby bol zásah do súkromia dostatočne určitý a predvídateľný. Pojem vážny dôvod nie je v ZP nijako špecifikovaný. Preto by mal byť formulovaný aspoň vo vnútorných predpisoch zamestnávateľov a zamestnanci by s ním mali byť oboznámení. Následne pri jeho naplnení by mohli dôvodne a predvídateľne očakávať zásah do svojho súkromia, čím by sa naplnila jedna z podmienok prípustnosti takéhoto zásahu.

Legitimita zásahu do práva na súkromie vyplýva z čl. 8 ods. 2 Dohovoru a znamená, že do práva na súkromie možno zasiahnuť len vtedy, ak je to v záujme štátu z dôvodov ochrany národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, predchádzania nepokojov a zločinnosti, v záujme spoločnosti z dôvodu ochrany zdravia a morálky, zabezpečenia hospodárskeho blahobytu krajiny a v záujme jednotlivcov z dôvodu ochrany ich práv

⁵ *Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 117/07.*

⁶ *Pozri Copland v. the United Kingdom* [2007-04-03] [online]. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva, 2007, Application no. 62617/00 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://www.baillii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html>.

⁷ Porovnaj BARANCOVÁ, H. ed. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 31. ISBN 978-80-89393-43-5.

a slobôd.⁸ Zásada legitimacy teda vyjadruje dôvody a podmienky, pri ktorých je možnosť obmedziť právo zamestnanca na súkromie. Môže ísť o záujmy štátu z dôvodu ochrany bezpečnosti, ale aj jednotlivca z dôvodu ochrany jeho práv a slobôd.

Zároveň však musí byť dodržaná aj zásada proporcionality, čo znamená, že zasiahnuť do súkromia zamestnanca je možné, len keď je to nevyhnutné, keď legitímny cieľ nie je možné dosiahnuť miernejšími prostriedkami pri dodržaní zásad a princípov demokratickej spoločnosti. Keď je teda možné dosiahnuť stanovený cieľ inými prostriedkami, je nutné sa vyhnúť zásahu do súkromia zamestnancov, keďže sa ním zasahuje do jedného zo základných ľudských práv. V prípade, ak sa nedodrží čo i len jedno z vyššie uvedených kritérií zásahu do súkromia zamestnancov, možno takýto zásah považovať za neprípustný, resp. nezákonný.

Ústavný súd SR sa zásahom do súkromia zaoberal aj v náleze sp. zn. PL ÚS 43/95, kde vymedzil, za akých podmienok a akým spôsobom možno obmedziť právo na súkromie.⁹ Právo na súkromie ústava zaručuje nielen podľa čl. 16 ods. 1, ale aj podľa čl. 19 ods. 2. Právom na súkromie sa zaručuje osobe možnosť rozhodovať samostatne o tých svojich záležitostiach, ktoré sa uznávajú za súkromné. Oprávnené zásahy do práva na súkromie možno uskutočniť zákonom alebo pri uplatnení zákona v súlade so všeobecnými princípmi, za ktorých možno obmedziť ústavné právo alebo slobodu jednotlivca. Právo na súkromie patrí medzi základné ľudské práva aj podľa medzinárodných dohovorov spĺňajúcich podmienky čl. 11 ústavy.¹⁰ Právo na súkromie sa zaručuje podľa čl. 17 ods. 1 Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach, ako aj podľa čl. 8 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Ústavný súd konštatoval, že podľa medzinárodného štandardu vytvoreného v Rade Európy sa právo na súkromie dovoľuje obmedziť opatrením, ktoré je v súlade so zákonom, ak ide o opatrenie nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom a zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo ochrany práv a slobôd iných. Obmedzujúce ustanovenie čl. 8 ods. 2 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd je pomerne široké. Preto bolo toto ustanovenie precizované judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá sa zame-

⁸ *Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 117/07.*

⁹ *Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL ÚS 43/95.*

¹⁰ *Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.*

rala predovšetkým na vymedzenie termínov „v súlade so zákonom“ a „nevyhnutný v demokratickej spoločnosti“. Európsky súd pre ľudské práva vyslovil, že požiadavka „v súlade so zákonom“ znamená: že právny predpis je dostatočne presný, že musí existovať prostriedok na ochranu pred ľubovoľnými zásahmi orgánov verejnej moci do záujmu, ktorému sa priznáva ochrana, ak právna úprava priznáva možnosť úvahy, rozsah a spôsob jej uplatnenia sa musí ustanoviť s dostatočnou jednoznačnosťou, aby sa zabezpečila taká ochrana. Okrem toho zásah do súkromia musí mať oporu vo vnútroštátnom právnom poriadku. Samotný základ v domácom právnom poriadku však nestačí: právna norma, o ktorú ide, musí byť prístupná jednotlivcovi, ktorého sa týka, pričom tento jednotlivec musí mať možnosť predvídať účinky vyplývajúce pre neho z danej právnej normy. Ďalší termín „nevyhnutný“ podľa názoru Európskeho súdu pre ľudské práva nemá takú flexibilitu, aby obsahoval význam výrazov „užitočný“, „primeraný“ alebo „žiaduci“, ale vzťahuje sa len na existenciu „naliehavej spoločenskej potreby“ vykonať daný zásah.

Ústavný súd prostredníctvom týchto dvoch rozhodnutí jasne definoval podmienky zásahu do práva na súkromie zamestnanca. Za veľmi dôležitú považujem skutočnosť, že Ústavný súd definoval pojem „v súlade so zákonom“. V súlade s judikatúrou Európsky súd pre ľudské práva sa vyslovil, že právny predpis musí byť dostatočne presný, a ak právna úprava priznáva možnosť úvahy, musí byť ustanovená s dostatočnou jednoznačnosťou, aby bola zabezpečená adekvátna ochrana. Spĺňa teda naša právna úprava práva na súkromie tieto náležitosti? Podľa môjho názoru je to prinajmenšom veľmi diskutabilné. Ako veľmi je určitý a jednoznačný pojem „vážny dôvod spočívajúci v osobitnej činnosti zamestnávateľa“, na základe ktorého je zamestnávateľ oprávnený obmedziť právo na súkromie zamestnanca? Ako má zamestnanec predvídať účinky takejto právnej normy, ktorá dáva možnosť zasiahnuť do jeho práva na súkromie? Podľa môjho názoru by bolo potrebné výraznejšie spresniť definície niektorých pojmov, aplikáciou ktorých možno zasiahnuť do práva na súkromie zamestnanca. Ich spresnením by sa zvýšila možnosť predvídať ich dopad, a tým aj možnosť ochrany dotknutých osôb pred neoprávnenými zásahmi do svojho súkromia.

Právo na súkromie v rozhodovacej činnosti všeobecných súdov SR

Problematika práva na súkromie zamestnancov je arénu neustáleho konfliktu medzi právom zamestnanca na súkromie a právom zamestnávateľa na ochranu svojho majetku a kontrolu pracovnej činnosti zamest-

nancov. Tieto problémy jednotlivé strany častokrát nie sú schopné samé riešiť, preto sa touto problematikou musia zaoberať všeobecné sudy.

Zaujímavo sa so zásahom do súkromia zamestnanca vysporiadal vo svojom rozhodnutí Krajský súd v Bratislave. Pod spisovou značkou 6Co 203/2012 rozhodoval o odvolaní proti rozsudku Okresného súdu Bratislava V z 19. marca 2012 č. k. 24C 365/2010-249 o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy.¹¹

Vykonaným dokazovaním súd prvého stupňa zistil, že žalobca so žalovaným uzavreli dňa 13. 05. 2005 pracovnú zmluvu, na základe ktorej sa dohodli, že žalobca ako zamestnanec bude pre žalovaného vykonávať prácu medzinárodného vodiča nákladného motorového vozidla a prácu koordinátora ostatných vodičov počas zahraničných pracovných turnusov na základni v Herstali v Belgicku. Žalobca prevzal od žalovaného notebook Asus, digitálny fotoaparát Canon a dve tašky, pričom v poznámke bolo uvedené, že veci boli používané už od dátumu zakúpenia, t.j. 17. 04. 2007. Výpoveďou zo dňa 17. 06. 2010 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zák. práce, nakoľko u žalobcu existovali dôvody, pre ktoré by s ním žalovaný mohol okamžite skončiť pracovný pomer, a to opakované hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Hrubé porušenie pracovnej disciplíny žalobcom spočívalo podľa žalovaného v tom, že dňa 01. 06. 2009 prijal do služobného notebooku správu od Ľ. D., ktorá obsahovala pripravenú žiadosť na inšpektorát práce na vykonanie hĺbkovej kontroly v spoločnosti žalovaného pre porušovanie Zák. práce a Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci; dňa 20. 07. 2009 zaslal zo služobného notebooku na adresu R. E. správu obsahujúcu trestné oznámenie na V. Q. V., dňa 21. 07. 2009 poslala Ľ. D. prepracované trestné oznámenie naspäť; dňa 04. 05. 2009 prijal do služobného notebooku e-mailovou správou od manželky W. Č. listiny týkajúce sa pána Č. (upozornenie na disciplínu, okamžité skončenie pracovného pomeru), ktoré poslal na adresu R. E.; dňa 29. 05. 2009 prijal správu od Ľ. D., z ktorej vyplynulo, že pripravila žalobu pre pána Č., ktorou žaloval žalovaného vo veci neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru; ďalej žalobca v časovom období od 06. 02. 2009 do 23. 01. 2010 zo služobného notebooku odosielať rôzne e-mailové správy týkajúce sa činnosti žalovaného a interné oznamy určené výhradne zamestnancom žalovaného na

¹¹ *Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012* [2012-10-29] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/112087>; a *Rozsudok Okresného súdu Bratislava V č. k. 24C 365/2010-249* [2012-03-19] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/112087/document>.

adresu R. E.; odosiela služobnú e-mailovú komunikáciu medzi osobami z firmy žalovaného na adresy R. E., R. D.-W.sk, Z. O. H. Z tohto skutkového stavu súd prvého stupňa dospel k záveru, 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 V. E., zriadená pre žalobcu manažérkou žalovaného, bola služobnou adresou slúžiacou na komunikáciu medzi žalobcom a osobami patriacimi k vedeniu firmy žalovaného (manažérkou V. V., p. P.). 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. Súd prvého stupňa mal ďalej za preukázané, že žalobca v období od 17. 06. 2009 do 17. 06. 2010 posielal zo zvereneného notebooku na e-mailové adresy R. E., R. D.-W.sk, P. Z. H., teda osobám mimo spoločnosti, dôverné informácie zamestnávateľa. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že súd prvého stupňa zohľadnil len tie výpovedné dôvody, ktoré spadajú do objektívnej jednoročnej lehoty, pričom dospel k záveru, že informácie a fotografie posielané žalobcom iným osobám patrili výlučne k interným pracovným záležitostiam žalovaného, ku ktorým mali prístup výhradne kompetentné osoby a obsah ktorých nebol určený iným osobám.¹²

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca. Žalobca mal za to, že výpoveď je pre rozpor so zákonom neplatná, a to z dôvodu porušenia ochrany súkromia. Vytýkal súdu prvého stupňa, že sa nevysporiadal s jeho argumentmi týkajúcimi sa porušenia zásady ochrany súkromia na pracovisku žalovaným. Namietal, že nebol upozornený, že predmetná e-mailová adresa mu bola zverená výlučne na služobné účely, ani na možnosť kontroly využívania notebooku a e-mailovej korešpondencie v zmysle čl. 11 a § 13 ods. 4 Zák. práce. Mal za to, že v súvislosti s používaním predmetnej e-mailovej adresy mohol dôvodne očakávať súkromie.

Krajský súd sa s námietkou, že bolo porušené žalobcovo právo na ochranu súkromia vysporiadal tak, že podľa jeho názoru nedošlo v pred-

¹² *Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012* [2012-10-29] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/112087>.

metnej veci k neoprávnenému zásahu do súkromia zamestnanca. Krajský súd konštatoval, že uvedená e-mailová adresa, z ktorej žalobca predmetné e-maily posielal, bola zriadená za účelom pracovnej komunikácie medzi žalobcom a žalovaným. Uvedené potvrdzuje aj skutočnosť, že túto e-mailovú adresu zriadila pre žalobcu manažérka žalovaného V. V., žalobca k nej nepoznal heslo a prihlasoval sa len cez program Outlook, ako to správne poznamenal aj súd prvého stupňa. Podľa názoru Krajského súdu už zo samotnej povahy pracovného notebooku a pracovnej e-mailovej adresy vyplýva účel ich použitia. A preto odvolací súd mal za to, že žalobca mal poskytnutý notebook, ako aj zriadenú e-mailovú adresu využívať výlučne na plnenie pracovných úloh a pracovnú komunikáciu. Nemožno preto podľa jeho názoru hovoriť o zásahu do súkromia zamestnanca. Ďalej Krajský súd dodal, že zamestnanec síce podľa čl. 16 ods. 1 Ústavy SR a čl. 11 a § 13. ods. 4 Zákonníka práce má právo na ochranu súkromia aj na pracovisku, toto právo zamestnanca však musí byť v rovnováhe s legitímnymi právami a záujmami zamestnávateľa, resp. nesmie ohrozovať jeho záujmy, čo svojím konaním robil žalobca.

Podľa môjho názoru sa Krajský súd nedostatočne vysporiadal so zásahom do súkromia zamestnanca. Ku kontroverznosti tohto rozhodnutia prispieva tiež fakt, že Krajský súd sa vôbec nezaoberal otázkou predchádzajúceho upozornenia zamestnávateľa na to, že zamestnanec bude monitorovaný, čo možno považovať za veľký nedostatok. Krajský súd v tomto prípade posudzoval oprávnenie zamestnávateľa monitorovať svojho zamestnanca inak ako Európsky súd pre ľudské práva vo veci *Copland vs. Veľká Británia*. V tomto prípade, vychádzajúc z rozsudku *Halfordová proti Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska*,¹³ dospel k záveru, že telefónne hovory z obchodných priestorov spadajú pod ochranu práva na súkromie. Túto ochranu tiež rozšíril na používanie obchodnej e-mailovej komunikácie. Konštatoval, že telefónne čísla môžu byť súčasťou súkromného života zamestnanca, a takisto aj používanie internetu a e-mailovej komunikácie môžu mať súkromný charakter. Získavanie a uchovávanie týchto údajov bez vedomia sťažovateľky je preto zásahom do jej súkromného života a korešpondencie, nakoľko slečna *Coplandová* dôvodne očakávala, že sledovaná nebude, keďže žiadny vnú-

¹³ Case of *Halford v. The United Kingdom*. *The International Journal of Human Rights*. 1997, vol. 1, no. 3, s. 59-61. ISSN 1364-2987.

torný predpis jej zamestnávateľ a takúto možnosť neobsahoval.¹⁴ Ak teda zamestnanec nebol na možnosť monitorovania vopred upozornený, monitorovanie jeho telefónnych hovorov a e-mailovej komunikácie je neprípustné. Naopak, Krajský súd na takéto dôvodné očakávanie zamestnanca, že nebude monitorovaná jeho e-mailová komunikácia, keďže na takúto možnosť nebol vopred svojím zamestnávateľom upozornený, vôbec neprihliadal. Podľa môjho názoru tiež postupoval v rozpore s judikatúrou Ústavného súdu SR, podľa ktorého musí byť zásah do súkromia jednotlivca predvídateľný, čo v tomto prípade nebolo splnené, keďže zamestnanec na takúto možnosť zásahu do svojho súkromia nebol vopred upozornený.

Je len na škodu, že Krajský súd nepostupoval vo svetle judikatúry EŠLP, ako aj Ústavného súdu SR, čo určite neprispieva k zvýšeniu predvídateľnosti súdnych rozhodnutí, právnej istoty, a hlavne k zvýšeniu ochrany práva zamestnanca na súkromie.

Judikatúra ČR

Právna úprava ČR nedefinuje explicitne hranicu medzi právom zamestnanca na súkromie a právom zamestnávateľa na ochranu svojich majetkových záujmov. Problematika úpravy práva na súkromie zamestnanca je upravená predovšetkým v § 316 Zákonníka práce.¹⁵ Podľa tejto právnej úpravy zamestnávateľ nesmie bez vážneho dôvodu zasahovať do súkromia zamestnanca tým, že ho vystaví monitorovaniu, kontrole telefónických hovorov, kontrole elektronickej komunikácie alebo listových zásielok. Ak má zamestnávateľ vážny dôvod na zavedenie kontrolných mechanizmov, je povinný zamestnanca informovať o rozsahu a spôsobe vykonávania kontroly.¹⁶

Právo na súkromie v judikatúre Ústavného súdu ČR

Problematike zásahu do súkromia fyzických osôb sa vo svojej judikatúre venoval aj Ústavný súd ČR. V uznesení zo dňa 29. 04. 2004 sp. zn. IV. ÚS 554/03 sa vyjadril k obmedzeniam ochrany súkromia na pracovisku. Ústavný súd potvrdil, že nemožno pochybovať o tom, že ochrana listové-

¹⁴ Pozri *Copland v. the United Kingdom* [2007-04-03] [online]. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva, 2007, Application no. 62617/00 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html>.

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ČR.

¹⁶ BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. Ochrana soukromí na pracovišti – e-mailová pošta. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 11, s. 28-32. ISSN 0032-6208.

ho tajomstva a tajomstva iných písomností a záznamov ustanovená v čl. 13 Listiny základných práv a slobôd sa vzťahuje vždy na obsah zásielok a písomností. Pokiaľ však ide o iné „vedľajšie“ písomnosti a záznamy, ktoré vznikli v súvislosti s prevádzkou poštových a telekomunikačných služieb a na ktorých vzniku sa podieľali prevádzkovatelia poštových a telekomunikačných služieb, táto ochrana nie je absolútna. Táto ochrana sa vzťahuje na tie „vedľajšie“ údaje, z ktorých možno, aj keď sprostredkovane, zisťovať informácie týkajúce sa osobnej sféry osôb, predovšetkým osobných údajov, intímneho, spoločenského a hospodárskeho života fyzických osôb a inštitúcií. Pod takúto ochranu sa však nezahŕňajú tie „vedľajšie“ údaje, ktoré sú nevyhnutné k uplatneniu právneho nároku prevádzkovateľa poštových a telekomunikačných služieb voči osobe, ktorej sú tieto služby poskytované.¹⁷

Ústavný súd ďalej judikoval v uznesení sp. zn. I. ÚS 452/09 zo dňa 31. 03. 2009, že právo na ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromia sa týka predovšetkým prípadov zásahu do rodinnej a súkromnej sféry, v ktorých jednotlivec prejavuje svoju osobnosť slobodne a autonómne. V tejto sfére sa však nepohybuje v situácii, kedy v prostredí zamestnávateľa vystupuje a plní funkcie pracovného charakteru. Taktiež aj ochranu listového tajomstva a tajomstva iných písomností a záznamov, tajomstva telefonických správ alebo správ z iného komunikačného zariadenia nemožno vzťahovať na činnosti, ktoré sú pracovného charakteru.¹⁸

Právo na súkromie v judikatúre Najvyššieho súdu ČR

V českej odbornej i laickej verejnosti vyvolalo veľký ohlas rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 16. 08. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. Zamestnávatelia reagovali na toto rozhodnutie veľmi pozitívne, keďže pri splnení určitých podmienok a kritérií uvedených v odôvodnení Najvyšší súd legitimizoval kontrolu a sledovanie internetových stránok používaných zamestnancami. Zamestnanci, naopak, považujú rozhodnutie za nesprávne, keďže sledovanie obsahu internetových stránok pokladajú za vec podliehajúcu právu na ochranu súkromia, a teda neprípustnú monitorovaniu zo strany zamestnávateľa.¹⁹

¹⁷ Porovnaj *Uznesenie Ústavného súdu ČR sp. zn. IV. ÚS 554/03*.

¹⁸ Porovnaj *Uznesenie Ústavného súdu ČR sp. zn. I. ÚS 452/09*.

¹⁹ *Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1771/2011* [2012-08-16] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: http://www.nsoud.cz/judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BOED0CEF751D472DC1257A61004D599C?openDocument&Highlight=0.

Okresný súd v Jindřichově Hradci viedol konanie, v ktorom sa žalobca (zamestnanec) domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. b) ZP ČR zo strany žalovaného (zamestnávateľ). Porušenie povinností, zakladajúce dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, spočívalo v intenzívnom prehliadaní si internetových stránok v pracovnej dobe, ktoré nemali súvislosť s pridelenou pracovnou činnosťou. K prehliadaniu internetových stránok dochádzalo aj napriek výslovnému zákazu, ktorý bol uvedený v pracovnom poriadku. V pracovnom poriadku bolo zakotvené, že zamestnanec nesmie používať internetové stránky s pochybným alebo citlivým obsahom, alebo internetové stránky typu online spravodajstva, sledovanie TV cez internet, počúvanie rádia cez internet a pod., ktoré môžu nadmerne zaťažiť počítačovú sieť a nesúvisia s výkonom pracovnej činnosti určenej pracovnou zmluvou. Porušenie tohto zákazu bolo v konaní pred súdom dokázané predložením listiny obsahujúcej detailný výpis internetových aktivít žalobcu. Predložený dôkaz potvrdzoval skutočnosť, že žalobca v mesiaci september 2009 strávil 102,97 hodiny z celkových 168 pracovných hodín mimopracovnou činnosťou, čo predstavovalo 61,30 % mesačného pracovného času. Súd žalobu zamietol.²⁰

V rámci odvolania žalobca napadol tento dôkaz ako neprípustný z dôvodu jeho obstarania v rozpore so zákonom (§ 316 ods. 2 ZP). Tvrdil tiež, že nešlo o hrubé porušenie pracovnej disciplíny zakladajúce dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Krajský súd v Českých Budějoviciach potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa. Súd mal za preukázané, že pri kontrole internetových aktivít zamestnanca nebol kontrolovaný obsah e-mailov či iných správ, neboli uskutočnené záznamy osobnej povahy, a teda do súkromia zamestnanca nebolo zasiahnuté.

Žalobca podal dovolanie na Najvyšší súd ČR. Súd dovolanie pripustil, nakoľko sa týkalo otázky, ktorá nebola doposiaľ predmetom žiadneho konania. V rozsudku odvolanie zamietol a pokúsil sa ďalej vyjasniť sporné body zákonnej úpravy tejto problematiky.

Najvyšší súd vo svojej rozhodovacej činnosti aplikoval predovšetkým ustanovenia § 316 ods. 1 ZP, ktorý zamestnancom zakazuje bez súhlasu zamestnávateľa používať pre svoju osobnú potrebu výrobné alebo pracovné prostriedky zamestnávateľa, vrátane výpočtovej techniky alebo

²⁰ *Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1771/2011* [2012-08-16] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BOED0CEF751D472DC1257A61004D599C?openDocument&Highlight=0.

jeho telekomunikačných zariadení. Dodržiavanie tohto zákazu je zamestnávateľ oprávnený primeraným spôsobom kontrolovať. Podľa ods. 2 § 316 ZP však zamestnávateľ nesmie bez vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho vystaví otvorenému alebo skrytému sledovaniu, odpočúvaniu a zaznamenávaniu jeho telefonických hovorov, kontrole elektronickej pošty a kontrole listových zásielok adresovaných zamestnancovi. Odsek 3 § 316 ZP upravuje podmienky kontroly zamestnávateľa tak, že ak je u zamestnávateľa daný dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, ktorý odôvodňuje zavedenie kontrolných mechanizmov, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnancov o rozsahu a spôsobe vykonávanej kontroly. Je zrejmé, že z hľadiska rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu bolo kľúčové definovať niekoľko zákonom bližšie nešpecifikovaných právnych pojmov, ako napríklad právo na súkromie, závažný dôvod spočívajúci v osobitnej činnosti zamestnávateľa, ako aj naplnenie a posúdenie podmienok na zavedenie kontroly zo strany zamestnávateľa.

V prvom rade sa Najvyšší súd musel vysporiadať so zákonnosťou predložených dôkazov. Išlo hlavne o listinu, na ktorej boli zaznamenané internetové stránky, ktoré žalobca navštívil, ako aj doba, ktorú strávil ich prezeraním. Tento zoznam bol totiž vyhotovený bez vedomia žalobcu, teda zamestnanca. Zákonník práce však vyžaduje, aby zamestnanec bol vopred informovaný o spôsobe a rozsahu kontroly, ktorá môže narušiť jeho súkromie. V tejto súvislosti Najvyšší súd ČR už skôr dospel k záveru, že ak v dokazovaní navrhne účastník súdneho konania dôkaz, ktorý bol obstaraný v rozpore so všeobecne záväznými predpismi a jeho získaním prišlo k porušeniu práv inej fyzickej alebo právnickej osoby, takýto dôkaz súd odmietne.²¹ Najvyšší súd si v tomto prípade osvojil názor Krajského súdu v Českých Budějoviciach, podľa ktorého „v prípade predmetnej kontroly práce na počítači nejde ani o odpočúvanie, ani o záznam telefonického hovoru, nejde o kontrolu elektronickej pošty alebo kontrolu listovej zásielky.“ Nešlo ani o skryté sledovanie, ktoré má na mysli ustanovenie § 316 ods. 2 ZP. Bol sledovaný pohyb žalobcu na internete a iných stránkach bez toho, aby bol monitorovaný a spracovávaný obsah e-mailových správ, obsah SMS alebo MMS. Neboli urobené záznamy osobnej povahy, aj keď bol dôkaz získaný bez súhlasu a vedomia žalobcu.

²¹ Porovnaj *Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 21. 10. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1009/98.*

Prípustnosť dôkazného prostriedku Najvyšším súdom vychádzala z právneho názoru, že išlo o kontrolu zákazu zamestnancovi nepoužívať pre svoju osobnú potrebu prostriedky zamestnávateľa podľa § 316 ods. 1 ZP. Pri tejto kontrole nedochádza k zásahu do súkromia zamestnanca, iba sa kontroluje používanie pracovných a výrobných prostriedkov zamestnávateľa, vrátane výpočtovej techniky. Ak by išlo o prípad kontroly podľa ods. 2 § 316 ZP, zákon vyžaduje, aby bol zamestnanec vopred informovaný o spôsobe a rozsahu kontroly, pretože dochádza k zásahu do súkromia zamestnanca. Najvyšší súd sa vyjadril, že § 316 ZP upravuje ochranu majetku zamestnávateľa, ako aj ochranu súkromia zamestnanca. Miera ochrany súkromia zamestnanca je limitovaná tým, že vykonáva závislú prácu.

Najvyšší súd ČR dovolanie žalobcu zamietol s tým, že ak má zamestnanec zakázané používať majetok zamestnávateľa pre svoju osobnú potrebu a zamestnávateľ má právo takýto zákaz kontrolovať, musí mať zamestnávateľ určitú možnosť na realizáciu takejto kontroly, a prípadne získanie dôkazov o nedodržovaní takéhoto zákazu. Súd však taktiež konštatoval, že vykonávanie takejto kontroly nemôže byť svojvoľné, čo sa týka rozsahu, dĺžky, dôslednosti a pod. Zamestnávateľ je povinný takúto kontrolu vykonávať primeraným spôsobom. Keďže zákon bližšie nešpecifikuje pojem „primeraný spôsob“, Najvyšší súd sa vyjadril, že je na posúdení príslušného súdu, či kontrola bola primeraná. Pritom je súd povinný prihliadať, či ide o kontrolu priebežnú alebo následnú, k jej dĺžke, rozsahu, do akej miery obmedzovala zamestnanca v jeho činnosti, či a v akej miere zasahovala do jeho práva na ochranu súkromia. Predmetom kontroly podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu môže byť kontrola, či zamestnanec neporušil zákonom ustanovený absolútny zákaz používať výrobné a pracovné prostriedky zamestnávateľa na osobné účely, ale s prihliadnutím na to, či zamestnávateľ neudelil súhlas zamestnancovi na osobné používanie výrobných a pracovných prostriedkov, vrátane výpočtovej techniky a telekomunikačných zariadení.

Z pohľadu vyššie uvedených skutočností súd prihliadal predovšetkým na to, že cieľom kontroly vykonávanej zamestnávateľom nebolo zisťovať obsah e-mailových správ, obsah SMS, obsah MMS a pod. Cieľom bolo zistiť, či zamestnanec (žalobca) rešpektuje, a ak nerešpektuje, tak v akej miere, zákaz používať pre svoju osobnú potrebu výpočtovú techniku zamestnávateľa, ktorý vyplýva zo zákona. Je teda jasné, že uvedená kontrola smerovala k ochrane majetkových záujmov zamestnávateľa. Najvyšší súd síce konštatoval, že o súkromí zamestnanca, jeho osobnosti

celkom iste vypovedá údaj o tom, aké internetové stránky sleduje. Toto zistenie nebolo podstatou kontroly zamestnávateľa. Cieľom kontroly bolo zistiť, či zamestnanec (žalobca) sledoval také internetové stránky, ktoré nesúviseli s výkonom jeho pracovnej činnosti.

Podľa názoru Najvyššieho súdu sa § 316 ods. 2 ZP vzťahuje len na prípady vyplývajúce zo zvláštnej povahy činnosti zamestnávateľa. Ďalej sa vzťahuje len na situácie, keď zamestnanec buď so súhlasom zamestnávateľa používa pre svoju osobnú potrebu pracovné a výrobné prostriedky, ktoré patria zamestnávateľovi, alebo používa pri pracovnej činnosti svoje prostriedky, vrátane vlastnej výpočtovej a telekomunikačnej techniky (vlastný PC, notebook, mobilný telefón a pod.).

Podľa môjho názoru Najvyšší súd dostatočne vysvetlil rozdiel medzi kontrolou zamestnanca podľa § 316 ods. 1 a ods. 2. Je však na škodu veci, že sa vo svojom rozhodnutí bližšie nezaoberal užšou špecifikáciou pojmu „právo na súkromie zamestnanca“, a tiež pojmom „závažný dôvod vyplývajúci zo špecifickej činnosti zamestnávateľa“, čo by vnieslo prehľadnosť do právnej úpravy, ktorá, bohužiaľ, tieto pojmy bližšie nevysvetľuje. Je tiež v neprospech zamestnanca, že súd v dôkaznom konaní bližšie neskúmal povahu a charakter monitorovacieho zariadenia alebo aplikácie a spôsob, akým toto zariadenie monitorovalo pohyb zamestnanca na internete. Je rozdiel, či zamestnanec strávil väčšiu časť pracovnej doby aktívnym surfovaním po internetových stránkach, alebo ich mal otvorené na pozadí prehliadača a aktívne ich nevyužíval, hoci išlo o stránky, ktoré sa netýkali náplne jeho pracovnej činnosti. Takto sa mohol počet hodín strávených aktívnym prezeraním si internetových stránok značne znížiť. Pokiaľ by sa týmito otázkami zaoberal, ostáva sporné, či by konanie zamestnanca bolo posúdené ako obzvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by viedlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

Záver

Rozhodovacia činnosť súdov má z hľadiska ochrany súkromia zamestnanca kľúčovú a nezastupiteľnú úlohu. Predstavuje poslednú možnosť, kam sa môže zamestnanec obrátiť v prípade porušovania alebo ohrožovania svojho práva na súkromie. Veľmi významná je z hľadiska uplatňovania práva na ochranu súkromia zamestnanca aj interpretačná funkcia súdov. Bohužiaľ, právna úprava týkajúca sa problematiky práva na súkromie zamestnanca nie je ani po niekoľkých novelizáciách úplne jednoznačná. Je preto nevyhnutné, aby v interpretačnej praxi súdy jasne definovali pojmy, ktoré zákonodarca nebol schopný jasne a zrozumiteľne de-

finovať. V záujme zvyšovania právnej istoty je tiež nevyhnutné, aby ostatné súdy vo svojich konaniach takúto interpretáciu kľúčových pojmov ďalej prevzali a uplatňovali. Je tiež potrebné, aby súdy pri svojej rozhodovacej činnosti neopomínali rozhodnutia európskych súdov, predovšetkým rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva. Takéto konanie má za následok nestabilitu právneho prostredia, nepredvídateľnosť súdnych rozhodnutí a v konečnom dôsledku znižuje ochranu súkromia zamestnancov. Zamestnanec dožadujúci sa ochrany svojho súkromia na pracovisku si v takom prípade nemôže byť istý, ako bude súd postupovať, keďže jeho rozhodnutie môže byť odlišné od rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva či iných súdov v podobných prípadoch.

Pri ochrane práva na súkromie je pri rozhodovacej činnosti súdov dôležitá rýchlosť konania, prihliadanie nielen na domácu, ale aj na európsku legislatívu a rozsudky európskych súdov, jasnosť, jednotnosť, zrozumiteľnosť a určitosť vydaných rozsudkov. Iba takýmto spôsobom môžu naše súdy účinne prispieť k ochrane práva na súkromie zamestnanca.

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. ed. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010. 192 s. ISBN 978-80-89393-43-5.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 5. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 1032 s. ISBN 978-80-89085-94-1.
- BARTÍK, V. a E. JANEČKOVÁ. Ochrana soukromí na pracovišti – e-mailová pošta. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 11, s. 28-32. ISSN 0032-6208.
- Case of Halford v. The United Kingdom. *The International Journal of Human Rights*. 1997, vol. 1, no. 3, s. 59-61. ISSN 1364-2987.
- Copland v. the United Kingdom* [2007-04-03] [online]. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva, 2007, Application no. 62617/00 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html>.
- Monitorovanie emailov na pracovisku* [online]. Bratislava, 2011 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: http://www.ecointernational.sk/fileadmin/Bibliothek/Slowakei/dokuments/Clanok_kontrola_emailov_zamestnavatelom_111101_sk.pdf.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 117/07.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL ÚS 43/95.

Perry v. the United Kingdom [2003-07-17] [online]. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva, 2003, Application no. 63737/00 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2003/375.html>.

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012 [2012-10-29] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/112087>.

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 [2012-08-16] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B0ED0CEF751D472DC1257A61004D599C?openDocument&Highlight=0.

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 21. 10. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1009/98.

Rozsudok Okresného súdu Bratislava V č. k. 24C 365/2010-249 [2012-03-19] [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/112087/document>.

Uznesenie Ústavného súdu ČR sp. zn. I. ÚS 452/09.

Uznesenie Ústavného súdu ČR sp. zn. IV. ÚS 554/03.

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ČR.

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

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

JUDr. Filip Michalíček

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
filipmichalicek@yahoo.com