

AKÉ SÚ MANTINELY MONITOROVANIA PRÁCE ZAMESTNANCA S FIREMNÝM POČÍTAČOM?

JANA KOVÁCSOVÁ

ABSTRAKT

Autorka v článku venuje pozornosť právnej úprave oprávnení zamestnávateľa pri monitorovaní práce zamestnanca s firemným počítačom vrátane monitoringu jeho e-mailovej komunikácie, monitoringu používania internetu prostredníctvom softvéru s cieľom zachytiť a zaznamenať údaje a text zadávaný zamestnancom v internetových prehliadačoch. Článok je zameraný na analýzu národnej úpravy z pohľadu jej konformity s požiadavkami kladenými Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ako aj práva Európskej únie.

Kľúčové slová:

zamestnanec, zamestnávateľ, monitoring e-mailovej komunikácie, právo na súkromie, súhlas dotknutej osoby, osobný údaj, legalita, legitímny cieľ, proporcionalita, primeranosť

ABSTRACT

In the article the author pay attention to the legal regulations of employer's qualification during monitoring of employee's work with a computer including monitoring of his e-mail communication and Internet use monitoring by using a software with the aim to detect and record data and the text entered by an employee in Internet browser. The aim of the article is an analysis of the national legal regulations in view of its conformity with requirements demanded by the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

Key words:

employee, employer, monitoring of e-mail communication, right to privacy, consent of the legitimate person, personal data, legality, legitimize aim, proportionality, appropriateness

ÚVOD

Neustále sa rozvíjajúce a postupne i finančne dostupnejšie informačné technológie pre široké spektrum spoločnosti majú v nemalej miere vplyv i na oblasť pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľmi a ich zamestnancami. V dnešnej informatizovanej spoločnosti by zabezpečenie chodu a plnenia pracovných úloh azda u väčšiny zamestnávateľov, bez ohľadu na to, či ide o malý, stredný alebo veľký podnik, bez využitia moderných informačných a telekomunikačných technológií vrátane internetu spôsobilo nemalé problémy. Internet ako takmer nevyčerpatelný zdroj informácií a používanie e-mailov v rámci vnútro podnikovej komunikácie, ale aj v rámci komunikácie s tretími osobami (klientmi) mimo podniku výrazným spôsobom prispieva k väčšej efektivite a produktivite. Využívanie e-mailov ako jednej z najrýchlejších sa rozvíjajúcich foriem elektronickej komunikácie na pracoviskách sa teší veľkej obľube pre pomerne lacné zaobstaranie, jednoduché použitie a nahradenie klasickej papierovej vnútro podnikovej komunikácie. Používaním týchto informačných a telekomunikačných technológií sa popri mnohých pozitívnych aspektoch vynárajú i určité ťažkosti či sporné otázky spojené so súkromím zamestnancov, resp. so zásahmi do ich súkromia, a to pri monitorovaní spôsobu využívania týchto technológií zamestnancami počas pracovnej doby. Zamestnávatelia vo zvyšujúcej sa miere pristupujú k využívaniu elektronických monitorovacích technológií, aby kontrolovali čo zamestnanci na pracovisku v rámci pracovného času, kedy majú byť k dispozícii zamestnávateľovi a plniť úlohy vyplývajúce z ich pracovnej zmluvy (pracovnej náplne), robia a akým spôsobom využívajú elektronicnú komunikáciu alebo internet.

Podľa komparatívnej štúdie Lasprogata, Kinga a Pillayia (2004) najčastejšie dôvody, pre ktoré sa zamestnávatelia uchylujú k elektronickému monitoringu svojich zamestnancov na pracoviskách sú:

- monitorovanie výkonnosti zamestnancov,
- zvýšenie produktívneho využívania počítačových systémov na pracoviskách na čo najvyššiu možnú mieru,
- monitorovanie zamestnanca z pohľadu toho, či je jeho práca a správanie v súlade s firemnou politikou používania firemných počítačových systémov, používania elektronickej pošty a prístupu na internet,
- prešetrenie sťažností týkajúcich sa pochybenia a neprofesionálneho správania zamestnanca vrátane harašmentu a sťažností týkajúcich sa diskriminačného zaobchádzania,

- predchádzanie alebo odhaľovanie priemyselnej špionáže, ako je krádež obchodného tajomstva, patentov, zasahovanie do autorského práva, poškodzovanie ochrannej známky či už zo strany zamestnancov alebo tretích osôb,
- ochrana počítačových sietí pred preťažením spôsobeným veľkými sťahovateľnými súbormi,
- predchádzanie alebo odhaľovanie neoprávneného použitia počítačových systémov zamestnancami na trestnú činnosť,
- monitorovanie ako podporný prostriedok pri príprave obhajoby proti žalobám či sťažnostiam podaným zamestnancami, ktoré sa týkajú nerovnakého zaobchádzania, harašmentu, uložených disciplinárnych opatrení príp. skončenia pracovného pomeru alebo obdobného pracovnoprávneho vzťahu.

Pri monitorovaní e-mailovej komunikácie ako aj práce s počítačom zahŕňajúcej monitoring používania internetu sa dostávajú do stretu určité základné práva. Na jednej strane je to zamestnancovo právo na súkromie a na strane druhej je to zamestnávateľovo právo chrániť si svoje vlastníctvo ako aj ďalšie práva s ním spojené. Aké sú však hranice, za ktoré zamestnávateľ pri tomto druhu monitoringu nemôže zájsť? Môže vôbec zamestnávateľ monitorovať elektronickú komunikáciu zamestnanca vrátane používania internetu? Poskytuje súčasná právna úprava pracovnoprávnych vzťahov vrátane právnej úpravy práva na súkromie zamestnanca dostatočné garancie a ochranu, aby práva či už zamestnanca alebo zamestnávateľa neboli narúšané? V nasledujúcich statiach sa zameriame na právnu úpravu ochrany práva na súkromie v slovenskom právnom poriadku s akcentom na legalitu a legitimitu zásahov do súkromia zamestnanca v podobe monitoringu jeho práce s firemným počítačom, prihliadajúc i na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva.

Právo na súkromie – ústavné garancie

Nedotknuteľnosť súkromia je základné prirodzené právo každého človeka.¹⁾ Samotný pojem súkromie je pojmom nesmierne obsiahlym, o čom svedčí aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva.²⁾ Ako sme naznačili v úvode, pri monitorovaní e-mailovej

¹⁾ Vznik práva na súkromie sa datuje na prelome 19. a 20. storočia a je spojený so sudcami Najvyššieho súdu Spojených štátov amerických, Brandeisom a Warrenom, ktorí v článku Harvard Law Review navrhli toto právo vytvoriť. Myšlienka práva na súkromie bola následne aplikovaná v rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu USA. Podľa sudcu Brandeisa „*tvorcovia našej ústavy na seba vzali zodpovednosť vytvoriť priaznivé podmienky pre usilovanie o šťastie ... Priznali právo (proti štátu) byť ponechaný „sám sebe“ ...*“ (Drgonec, 2012, s. 326).

²⁾ V súlade s konštantnou judikatúrou pod tento pojem spadajú i činnosti profesionálnej a obchodnej povahy. Uvedené prejedlikoval Európsky súd pre ľudské práva napr. v prípade Niemetz v. Nemecko (rozsudok zo 16. decembra 1992, sťažnosť č. 13710/88). V citovanom rozhodnutí sa uvádza, že by „*bolo príliš reštriktívne obmedziť tento pojem na vnútorný okruh, v ktorom môže každý jednotlivec žiť svoj osobný život tak ako sa*

komunikácie zamestnanca a jeho aktivít na internete sa zamestnávateľ dostáva do stretu so zamestnancovým právom na súkromie.

Z ústavnoprávneho hľadiska Ústavný súd Slovenskej republiky vo viacerých svojich rozhodnutiach³⁾ vyslovil záver, že ústavou vytvorená ochrana práva na súkromie sa vnútorne diferencuje, pričom jednotlivými jej ustanoveniami sa zaručuje ochrana súkromia fyzických osôb v rôznych životných situáciách. Ochrana súkromnej sféry jednotlivca pozostáva z viacerých dimenzií, ktorých ochrana je garantovaná v niekoľkých ustanoveniach, konkrétne v čl. 16 ods. 1, čl. 19 ods. 2 a 3 a čl. 22 Ústavy Slovenskej republiky.

V súlade s čl. 16 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky je zaručená nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia, pričom obmedzená môže byť len v prípadoch, ktoré ustanoví zákon. Takto vymedzená ochrana súkromia je v zmysle judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky spätá najmä s telesnou integritou jednotlivca.⁴⁾

Z hľadiska ochrany zamestnanca pred prípadným neoprávneným zasahovaním do súkromia v podobe monitorovania e-mailovej komunikácie či práce s internetom je významná úprava čl. 19 a 22 Ústavy Slovenskej republiky. Podľa čl. 19 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky má každý právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. *„Uplatňovanie čl. 19 ods. 2 sprevádza rovnaké hľadanie rozsahu a obsahu tohto ustanovenia, aké sa spája s uplatnením práva na súkromie podľa čl. 16 ods. 1.“* (Drgonec, 2012, s. 395) Článkom 19 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky sa poskytuje ochrana tým hodnotám súkromnej povahy, ktoré majú nemateriálny charakter.⁵⁾

Pri kontrole prehliadaných webových stránok, kontrole používania pracovnej elektronickej adresy vrátane kontroly samotného obsahu elektronickej pracovnej pošty sa zamestnávateľ zároveň môže dostať do stretu s právom zamestnanca na ochranu jeho osobných údajov ako imanentnej súčasť práva na súkromie. Ústava Slovenskej republiky

rozhodne a úplne z neho vylúčiť vonkajší svet mimo tento intímny okruh. Rešpektovanie súkromného života musí taktiež zahŕňať do určitej miery právo na vytváranie a rozvíjanie vzťahov s inými ľuďmi. Neexistuje žiadny principiálny dôvod na to, prečo by takéto chápanie pojmu „súkromný život“ malo viesť k vylúčeniu činností profesijnej alebo obchodnej povahy, pretože je to práve v priebehu vlastného pracovného života, kedy má väčšina ľudí významnú, dokonca aj najväčšiu príležitosť rozvíjať svoje vzťahy s okolitým svetom.“

³⁾ Napríklad nález Ústavného súdu SR zo dňa 29. novembra 1995, sp. zn. I. ÚS 33/95, nález Ústavného súdu SR zo dňa 9. júla 2001, sp. zn. I. ÚS 13/00, atď.

⁴⁾ *„Ústavná ochrana súkromia sa podľa čl. 16 ods. 1 spája s nedotknuteľnosťou osoby. Predmetom takto vytvorenej ochrany je súkromie späté s telesnou integritou a materiálnymi hodnotami súkromnej povahy. Predmetom takto zaručenej ústavnej ochrany v platnom právnom poriadku je napríklad telesná integrita darcu transplantátu odňatého z tela živého človeka, do ktorej možno zasiahnuť, ak sa splnia podmienky, ktoré zákonodarca ustanovil v § 46 zákona č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov. Materiálne hodnoty súkromnej povahy nemožno stotožniť s majetkom fyzických osôb.“* (Nález Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 59/97 z 15. októbra 1997)

⁵⁾ *„Týmto ustanovením sa nezaručuje absolútna ochrana súkromného a rodinného života, ale priznáva sa len ochrana pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. Ústava teda umožňuje také zásahy do súkromného a rodinného života, ktoré sú oprávnené.“* (Drgonec, 2012, s. 401)

garantuje každému pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe právo na ochranu⁶⁾ (čl. 19 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky). Na tomto mieste by sme radi upriamili pozornosť i na zamestnancovo právo na tzv. informačné sebaurčenie, ktoré je súčasťou práva na súkromie. Existenciu práva na informačné sebaurčenie deklaroval vo svojej rozhodovacej činnosti napr. Ústavný súd Českej republiky aj Ústavný súd Nemeckej spolkovej republiky. Ústavný súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí z 22. marca 2011, sp. zn. PL. ÚS 24/10 právo jednotlivca na informačné sebaurčenie ako implicitnú súčasť práva na rešpektovanie súkromného života definoval ako *„právo jednotlivca rozhodnúť na základe vlastného uváženia či, popripade v akom rozsahu a za akých okolností majú byť skutočnosti a informácie z jeho osobného súkromia prístupné iným subjektom.“*. V rozhodnutí Ústavný súd Českej republiky ďalej uviedol, že *„fundamentálnou funkciou práva na rešpektovanie súkromného života je zabezpečiť priestor pre rozvoj a sebarealizáciu individuálnej osobnosti. Popri tradičnom vymedzení súkromia v jeho priestorovej dimenzii (ochrana obydlia v širšom slova zmysle) a v súvislosti s autonómnou existenciou a verejnou mocou nerušenou tvorbou spoločenských vzťahov (v manželstve, v rodine, v spoločnosti), právo na rešpektovanie súkromného života v sebe zahŕňa aj garanciu sebaurčenia v zmysle zásadného rozhodovania jednotlivca o sebe samom.“*

Ústavný súd Spolkovej republiky Nemecko právom jednotlivca na informačné sebaurčenie *„garantuje ochranu nielen obsahu odovzdávaných informácií, ale chráni aj vonkajšie okolnosti, za akých sa uskutočňujú – t.j. miesto, čas, účastníkov, druh a spôsob komunikácie, lebo znalosť okolností uskutočnenej komunikácie môže v spojení s ďalšími údajmi sama o sebe indikovať samotný obsah komunikácie a za pomoci skúmania týchto údajov a ich analýzy možno vyhotoviť individuálne profily účastníkov danej komunikácie.“*. (Drgonec, 2012, s. 406)

Ďalším z aspektov práva na informačné sebaurčenie okrem práva na ochranu pred neobmedzeným zberom, uchovávaním použitím a zverejňovaním údajov o jednotlivcovi je aj ochrana listového tajomstva, tajomstva prepravovaných správ a iných písomností.

Podľa čl. 22 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo

⁶⁾ *„Stav technológií sťažujúci prístup k údajom, ani iné opatrenia prijaté na ochranu údajov uložených v informačnom systéme nemožno zamieňať s ochranou pred neoprávneným zhromažďovaním údajov o osobe.“* (Drgonec, 2012, s. 403)

zasielaných poštou, alebo iným spôsobom s výnimkou prípadov, ktoré ustanoví zákon.⁷⁾ Rovnaká miera ochrany sa zaručuje tajomstvu správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením. Z hľadiska ustáleného výkladu povahu „iného podobné zariadenie“ majú faxy, e-maily, ale aj akékoľvek iné technické zariadenia, prístroje, pomôcky (aj doposiaľ neobjavené) využívajúce najrôznejšie technológie slúžiace na komunikáciu a pomocou ktorých je možné rozširovať rôzne informácie či údaje. Ústava Slovenskej republiky neoklieštuje subjekty z hľadiska ich povinnosti rešpektovať právo osoby na listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností, vrátane ochrany osobných údajov len na orgány verejnej moci. Subjektmi tejto povinnosti sú tak aj subjekty súkromného práva bez obmedzenia, teda aj zamestnávateľa, resp. štát reprezentovaný služobnými úradmi v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov alebo služobných pomerov.

Má zamestnávateľ oprávnenie kontrolovať elektronickú poštu zamestnanca a ak áno, aký je rozsah tohto oprávnenia?

V súčasnosti je úplne bežné, že zamestnávateľa na vybavovanie komunikácie najrôznejšieho druhu, ako aj na plnenie ďalších pracovných úloh poskytujú svojim zamestnancom pracovnú elektronickú adresu.

Explicitne kontrolu elektronickej pošty odosielanej z pracovnej elektronickej adresy a elektronickej pošty doručovanej na túto adresu upravuje § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Podľa citovaného ustanovenia zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností 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 doručení 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 trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

⁷⁾ Tento prameň práva s právnou silou zákona musí spĺňať všetky podmienky vyžadované čl. 8 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd kladených na zákon.

Pri riešení otázky oprávnenosti zamestnávateľa kontrolovať elektronickú poštu zamestnanca vrátane rozsahu tohto oprávnenia máme za to, že kľúčovým pre riešenie tohto problému je skutočnosť, či zamestnávateľ udelil zamestnancovi súhlas s používaním pracovnej elektronickej adresy pridelenej na plnenie pracovných úloh i na súkromné účely. S uvedeným je spojené aj zodpovedanie ďalšej kľúčovej otázky, a to či zamestnanec mohol mať primerané očakávanie súkromia pokiaľ ide o jeho e-mailovú komunikáciu. Primerané očakávanie súkromia sa odvíja napríklad od skutočnosti, či bol zamestnanec zamestnávateľom upozornený, že e-mailová komunikácia realizovaná prostredníctvom pracovnej elektronickej pošty môže byť kontrolovaná alebo od skutočnosti, či bol zamestnanec upozornený, že pracovnú e-mailovú adresu môže používať výlučne len na pracovné účely.

Na riešenie problematiky kontroly pracovnej elektronickej pošty vo fáze zodpovedania otázky oprávnenosti zamestnávateľa k tomuto kroku nemá podľa nášho názoru vplyv či je elektronická adresa vytvorená z mena a priezviska zamestnanca (v tvare meno.priezvisko@doména.com) alebo či je vytvorená vecne (napríklad v tvare reklamacie@doména.com). Tvar pracovnej elektronickej adresy má vplyv len pri posudzovaní skutočnosti, či je daná elektronická adresa osobným údajom a pri následnom posudzovaní toho, či jej systematickým sledovaním zo strany zamestnávateľa dochádza k naplneniu pojmových znakov spracúvania osobných údajov v zmysle zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“). Máme teda za to, že pri riešení problematiky monitorovania pracovnej elektronickej pošty je esenciálne od seba oddeliť oprávnenie zamestnávateľa kontrolovať elektronickú poštu (kedy je zamestnávateľ povinný postupovať v súlade s režimom Zákonníka práce) a oprávnenie zamestnávateľa kontrolovať elektronickú poštu systematickým spracúvaním údajov z elektronickej komunikácie majúcimi charakter osobných údajov (kedy sa k povinnostiam vyplývajúcim zo Zákonníka práce pridružujú i povinnosti vyplývajúce zo zákona o ochrane osobných údajov, ktoré zamestnávateľ nemôže opomenúť). Zároveň je rovnako nevyhnutné rozlišovať pracovnú elektronickú poštu a súkromnú elektronickú poštu.⁸⁾

⁸⁾ „Pri súkromnej elektronickej pošte je úmyslom odosielateľa jej doručenie konkrétnemu zamýšľanému adresátovi – zamestnancovi, pričom správa má súkromný obsah nesúvisiaci s pracovnou činnosťou zamestnávateľa, a tým aj zamestnanca. Pracovná elektronická pošta je adresovaná zamestnávateľovi, nie je v úmysle odosielateľa jej doručenie konkrétnej fyzickej osobe – zamestnancovi, ak keď vždy bude predmetnú elektronickú poštu vybavovať poverený pracovník v mene zamestnávateľa. Obdobne to platí pri odosielaní, odosiela ju poverený pracovník v mene zamestnávateľa, nie vo svojom mene a obsah elektronickej pošty súvisí

Neudelenie súhlasu zamestnávateľom na používanie pracovnej elektronickej adresy i na súkromné účely

Ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi používať pracovnú elektronickú adresu i na súkromné účely a zamestnanec bol zároveň na túto skutočnosť upozornený (či už v samotnej pracovnej zmluve, v kolektívnej zmluve, v internom predpise zamestnávateľa alebo v inom dokumente), máme za to, že kontrolu pracovnej elektronickej pošty (vrátane kontroly jej obsahu) zasielanú alebo doručovanú na pracovnú elektronickú adresu nemožno považovať za zásah do súkromia zamestnanca. Pre unesenie dôkazného bremena v prípade sporu a pre právnu istotu by mal byť tento prejav vôle zamestnávateľa zachytený v písomnej podobe s riadne preukázateľným oboznámením zamestnanca.

Oprávnenie zamestnávateľa kontrolovať pracovnú elektronickú poštu vyplýva podľa nášho názoru z ustanovenia § 82 písm. a), e) a f) Zákonníka práce⁹⁾, ktoré toto oprávnenie dokonca pretavuje do základných povinností vedúceho zamestnanca bez toho, že by bolo potrebné naplniť podmienky zavedenia kontrolného mechanizmu ustanovené § 13 ods. 4 Zákonníka práce (t.j. vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činností zamestnávateľa).

Pracovnú elektronickú poštu treba však aj v tomto prípade striktno odlišovať od súkromnej elektronickej pošty. Ak by zamestnávateľ v priebehu kontroly elektronickej pošty zistil, že doručená alebo prijatá pošta má charakter súkromnej elektronickej pošty, je povinný upustiť od ďalšieho čítania jej obsahu, aby nedošlo k porušeniu jedného z vyššie uvedených ústavou garantovaných práv zamestnanca. V prípade zistenia, že zamestnanec nerešpektoval príkaz zamestnanca využívať pracovnú elektronickú adresu výlučne na pracovné účely, je zamestnávateľ oprávnený siahnuť k disciplinárnym opatreniam podľa Zákonníka práce či iných osobitných predpisov (napr. v podobe upozornenia na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny) s následkami s nimi spojenými.

Zastávame názor, že pri rozhodnutí zamestnávateľa týmto spôsobom kontrolovať výkon práce zamestnanca musí byť striktno zachovaná proporcionalita medzi sledovaným legitímnym cieľom (ochrana majetkových záujmov zamestnávateľa) a zvolenými prostriedkami na jeho dosiahnutie. Zamestnávateľ by sa nemal uchýľovať ku kontrole

s predmetom činnosti zamestnávateľa.“ Monitorovanie e-mailov zamestnancov [online], [cit. 2014-06-30] dostupné na internete: <http://www.najpravo.sk/clanky/monitorovanie-e-mailov-zamestnancov.html>

⁹⁾ Podľa citovaných ustanovení je vedúci zamestnanec zamestnávateľa povinný riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov, zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny a zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

elektronickej pošty zamestnanca, ak by vzhľadom na okolnosti daného konkrétneho prípadu mohol dosiahnuť legitímny cieľ menej invazívnymi prostriedkami.

Ak by monitorovanie elektronickej pošty naplnilo znaky spracúvania osobných údajov, je zamestnávateľ zároveň povinný dodržiavať povinnosti ukladané zákonom o ochrane osobných údajov. Týmto povinnostiam je venovaná osobitná časť tohto článku.

Súhlas zamestnávateľa s používaním pracovnej elektronickej adresy i na súkromné účely

Ak zamestnávateľ výslovne neurčil, že zamestnanec nemôže pracovnú elektronickú adresu používať i na súkromné účely, máme za to, že zamestnanec môže primerane očakávať ochranu svojho súkromia. Primeraného očakávania súkromia sa zamestnanec môže dovolávať aj v prípade, ak zamestnávateľ výslovne povolil používanie tejto adresy i na súkromné účely. Prikláňame sa k názoru, že ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce je možné aplikovať výlučne iba na tieto prípady, teda na prípady, kedy zamestnávateľ nevyhlásil príp. povolil používanie pracovnej elektronickej adresy i na súkromné účely, o čom svedčí i použitie slov „zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnávateľa“.¹⁰⁾

V súlade s § 13 ods. 4 Zákonníka práce môže zamestnávateľ zaviesť legitímny kontrolný mechanizmus odosielania (vrátane doručovania) elektronickej pošty z pracovnej elektronickej adresy len za kumulatívneho splnenia nasledovných podmienok:

1. musí ísť o vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činností zamestnávateľa,
2. zamestnanec musí byť na kontrolu vopred upozornený,
3. rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia a doba jej trvania sú prerokované so zástupcami zamestnancov a

¹⁰⁾ Na podporu našich tvrdení dávame do pozornosti i úpravu českého zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ve znění pozdějších předpisů (ďalej len „český Zákonník práce“). Podľa § 316 ods. 2 českého Zákonníka práce zamestnávateľ taktiež nesmie bez závažného dôvodu spočívajúceho vo zvláštnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracoviskách a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že podrobuje zamestnanca otvorenému alebo skrytému sledovaniu, odpočúvaniu a záznamu jeho telefonických hovorov, kontrole elektronickej pošty alebo kontrole listových zásielok adresovaných zamestnancovi. Uvedenému ustanoveniu sa venoval v rámci rozhodovacej činnosti i Najvyšší súd Českej republiky, ktorý v rozsudku z 22. februára 2011, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 prejedlikoval, že „uvedené ustanovenie v prvej rade dopadá na prípady zvláštnej činnosti zamestnávateľa a naviac sa vzťahuje len na situácie, kedy zamestnanec buď so súhlasom zamestnávateľa používa pre svoju osobnú potrebu zamestnávateľove výrobné a pracovné prostriedky alebo z nejakého dôvodu používa u zamestnávateľa svoje vlastné výrobné a pracovné prostriedky vrátane výpočtovej techniky či telekomunikačného zariadenia (vlastný PC, notebook, mobilný telefón, písací stroj, a pod.) a na všetky predmety a prejavy (súkromnej povahy) zamestnanca.“ .

4. zamestnanci sú informovaní o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia a o dobe jej trvania.

Aj v tomto prípade platí, že zamestnávateľ má oprávnenie oboznamovať sa s obsahom len výlučne pracovnej elektronickej pošty a zároveň ak by sledovaním e-mailovej komunikácie došlo k naplneniu znakov spracúvania osobných údajov je zamestnávateľ taktiež povinný dodržiavať povinnosti ukladané zákonom o ochrane osobných údajov (pozornosť venovaná v osobitnej časti článku).

Ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce oprávňujúce zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca v podobe zavedenia kontrolného mechanizmu má podľa nášho názoru niekoľko nedostatkov, a to najmä v spojení s tzv. doktrínou pozitívneho záväzku štátu poskytovať ochranu právu na súkromný život.

Právna úprava Zákonníka práce verzus pozitívne záväzky štátu poskytovať ochranu právu na súkromný život vyplývajúce z čl. 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd

Prihliadajúc na interpretačnú teóriu tzv. pozitívneho záväzku štátu vychádzajúcu z horizontálneho pôsobenia ľudských práv vzťahu, ktoré vznikajú medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom (vzťahy v oblasti pracovného práva) sa dostávajú do oblasti horizontálneho pôsobenia ľudských práv. Koncepcia aplikácie ľudských práv v podobe ich horizontálneho pôsobenia vychádza zo skutočnosti, že ľudské práva, vrátane hodnôt ktoré reprezentujú, sa premietajú vo všetkých oblastiach pozitívneho práva vrátane právnych vzťahov občianskoprávnej povahy, ktoré vznikajú medzi súkromnými osobami. Právo na súkromie zakotvené v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd chráni tak jednotlivca nielen voči zásahom zo strany orgánov verejnej moci, ale zároveň v sebe nesie aj záväzok štátu chrániť jednotlivca voči zásahom do jeho súkromia zo strany zamestnávateľa ako subjektu súkromného práva.

Pozitívne záväzky štátu v sebe nesú povinnosť štátu prijať také opatrenia, ktoré budú spôsobilé zabezpečiť rešpektovanie práva na súkromný život aj vo vzťahu medzi jednotlivcami (subjektmi súkromného práva) navzájom.¹¹⁾ Na tomto mieste sa natíska otázka,

¹¹⁾ Štandardne sa v prípade negatívnych záväzkov posudzujú zásahy štátu do práva na súkromie z hľadiska legality zásahu, jeho legitímnosti a proporcionality. Napriek tomu, že Európsky súd pre ľudské práva vo svojej judikatúre deklaruje, že pri posudzovaní zásahov do súkromia, bez ohľadu na to, či ide o negatívne alebo pozitívne záväzky štátu, posudzuje tieto zásahy viac menej podľa rovnakých postupov, podľa niektorých autorov tomu v skutočnosti tak nie. „V prípade pozitívnych záväzkov sa totiž analyza, či štát porušil svoj pozitívny

existuje vôbec pozitívny záväzok štátu chrániť súkromie zamestnanca proti zásahom zamestnávateľa a ak áno, aký je jeho rozsah? Pri posudzovaní existencie konkrétneho pozitívneho záväzku „je nutné brať ohľad na spravodlivú rovnováhu, ktorá musí byť dosiahnutá medzi protichodnými záujmami jednotlivca a spoločnosti ako celku; ciele v druhom odseku článku 8 budú mať určitú relevanciu ...“ (Kmec a kol., 2012, s. 84) Štát má pozitívny záväzok, ak v danom prípade prevážia záujmy jednotlivca nad protichodnými záujmami spoločnosti. Európsky súd pre ľudské práva vo svojej judikatúre zdôrazňuje, že zásady pre hodnotenie pozitívnych a negatívnych záväzkov plynúcich pre štáty z Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd sú podobné.¹²⁾ Vychádzajúc z konštantnej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva je súčasťou pozitívneho záväzku štátu vytvorenie právneho poriadku, ktorého právne normy budú adekvátne chrániť právo zamestnanca na súkromie.

Z koncepcie tzv. pozitívnych záväzkov možno dôvodiť, že vnútroštátna právna úprava musí jednotlivcovi (v našom prípade zamestnancovi) poskytovať určitú ochranu pred svojvoľnými zásahmi do práv, ktoré garantuje článok 8 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, teda do práva na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie. Sme toho názoru (a potvrdzuje to aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva), že ak zákon zveruje nejakému subjektu (bez ohľadu na to, či ide o orgán verejnej moci alebo jednotlivca vo sfére súkromného práva v rámci občianskoprávných vzťahov) právomoc voľného uváženia (margin of appreciation) musia byť súčasne ustanovené hranice tejto právomoci. Zamestnávateľ pri zasahovaní do súkromia zamestnanca v podobe kontrolovania jeho elektronickej pošty a práce s firemným počítačom musí dodržať vo vzťahu medzi právom zamestnanca na súkromie a výberom prostriedkov pri plnení svojho legitímneho cieľa (ochrana práv zamestnávateľa napr. jeho vlastníckych práv, práva duševného vlastníctva) proporionalitu t.j. primeranosť opatrení chrániacich jeho legitímne záujmy vo vzťahu k sledovanému cieľu. Základné kritérium pri posudzovaní proporionality zásahov zamestnávateľa je nevyhnutnosť zásahu v demokratickej spoločnosti.

záväzok vyžadovaný dotknutým článkom Dohovoru, zužuje v podstate do jedného jediného kroku. ESLP postupuje tak, že porovnáva na jednej strane záujmy sťažovateľa, jednotlivca, a na druhej strane opačný záujem spoločnosti, teda záťaž, ktorú by taký pozitívny záväzok pre štát, resp. pre spoločnosť ako celok priniesol. Toto porovnávanie pripomína skúmanie primeranosti zásahu pod posledným krokom analýzy negatívnych záväzkov, t.j. v rámci testu „nevyhnutnosti v demokratickej spoločnosti“. U pozitívnych záväzkov rozhoduje v rámci jedného kroku tak o existencii práva (na to, aby štát konal), tak o limitoch tohto práva. Je možné teda zhrnúť, že v prípade pozitívnych záväzkov sa päťstupňový test neaplikuje.“ (Kmec a kol., 2012, s. 102)

¹²⁾ A, B, C v. Írsko, Fuentes Bobo v. Španielsko, X a Y v. Holandsko, Kutzner v. Nemecko, Özgür Gündem v. Turecko, Ilaşcu a ďalší v. Moldavsko a Rusko, Broniowski v. Poľsko, atď.

Sledovanie elektronickej pošty vrátane sledovania práce s počítačom sú z hľadiska svojej povahy v určitých prípadoch zásahom do práva na súkromie a z uvedeného dôvodu je nevyhnutné, aby mali svoju oporu v zákone. Tento zákon musí ustanovovať jasné pravidlá upravujúce tieto zásahy ako aj ďalšie kritériá, a to najmä aj s ohľadom na permanentné zdokonaľovanie už existujúcich ako aj vyvíjanie nových technológií a technických postupov umožňujúci takýto monitoring. Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva možno vyvodit' určité minimálne kritériá kladené na zákon, v súlade s ktorými možno zasiahnuť do niektorého dohovorom chráneného práva. Medzi tieto kritériá patrí prístupnosť zákona a jeho predvídateľnosť spojená s dostatočne presnou formuláciou ustanovení umožňujúcou jednotlivcom regulovať svoje správanie. Práve v tomto smere, s ohľadom na vágnosť použitého pojmu „vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činností zamestnávateľa“ v ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce je predvídateľnosť zákona značne znížená. Súhlasíme s názorom Moráveka (Barancová, 2010), podľa ktorého je vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činností zamestnávateľa nutné vzťahovať k činnosti zamestnávateľa v užšom zmysle (napr. zásobovanie, obsluha zákazníkov), teda ku konkrétnej práci a nie k činnosti v širšom zmysle (predmet činnosti uvedený napr. v živnostenskom oprávnení), keďže môže nastať situácia, kedy pri činnosti v širšom zmysle, ktorá sa nejaví byť takej povahy, že by mohla ospravedlniť zásah do súkromia zamestnancov, existuje úsek činnosti zamestnávateľa v užšom zmysle, kde taký dôvod daný je.¹³⁾

Sledovanie aktivít na internete

Pri sledovaní aktivít zamestnanca na internete platia rovnaké pravidlá ako v prípade monitorovania pracovnej elektronickej pošty zamestnanca. Ak môže zamestnanec primerane očakávať súkromie (z dôvodu, že zamestnávateľ nevytlúčil používanie internetu na súkromné účely alebo ho dokonca výslovne povolil) sa zamestnávateľ môže uchýliť k sledovaniu zamestnancom prehliadaných webových stránok, k sledovaniu dátumu a času pripojenia, ako aj celkovej doby strávenej zamestnancom na internete len za podmienok ustanovených v § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Obdobne aj v prípade sledovania pohybu na internetových stránkach nesmú byť zamestnávateľom opomenuté povinnosti kladené zákonom o ochrane osobných údajov.

¹³⁾ Pozri bližšie MORÁVEK, Jakub. 2010. *Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky*. In BARANCOVÁ, Helena a kol. 2010. *Monitorování zaměstnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 38–68. ISBN 978-80-89393-43-5.

Spracúvanie osobných údajov zamestnanca v podobe monitorovania jeho elektronickej pošty a aktivít na internete

Pri legitímnom monitorovaní elektronickej pošty zamestnanca a aktivít zamestnanca na internete musí zamestnávateľ okrem príslušných ustanovení Zákonníka práce a požiadaviek kladených judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva dodržiavať aj všetky povinnosti, ktoré pre neho vyplývajú zo zákona o ochrane osobných údajov.

Je monitorovanie elektronickej pošty zamestnanca a jeho aktivít na internete možné považovať za spracúvanie osobných údajov podľa zákona o ochrane osobných údajov?

V prvom rade je potrebné sa vysporiadať s otázkou, či je e-mailová adresa osobným údajom. Na úrovni Európskej únie je ochrana fyzických osôb v súvislosti so spracovávaním osobných údajov upravená v smernici Európskeho parlamentu a Rady 95/46/EHS (ďalej len „smernica 95/46/EHS“). Podľa článku 2 písm. a) tejto smernice je **osobným údajom** akákoľvek informácia, ktorá sa týka identifikovanej alebo identifikovateľnej fyzickej osoby. Za identifikovateľnú osobu sa v zmysle uvedenej smernice považuje osoba, ktorú možno identifikovať priamo alebo nepriamo, a to najmä pomocou overenia identifikačného čísla alebo jedného alebo viacerých faktorov špecifických pre jeho fyzickú, fyziologickú, duševnú, hospodársku, kultúrnu alebo sociálnu identitu.

Zákon o ochrane osobných údajov v § 4 ods. 1 definuje osobné údaje ako údaje týkajúce sa určenej alebo určiteľnej fyzickej osoby, pričom takou osobou je osoba, ktorú možno určiť priamo alebo nepriamo, najmä na základe všeobecne použiteľného identifikátora alebo na základe jednej či viacerých charakteristík alebo znakov, ktoré tvoria jej fyzickú, fyziologickú, psychickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu.

Na tomto mieste by sme radi upriamili pozornosť na nevhodnosť zvolenej legálnej definície pojmu osobné údaje, obsiahnutú v slovenskom zákone o ochrane osobných údajov, ktorá podľa nášho názoru je v rozpore s minimálne dvomi základnými pravidlami, ktorými by sa mal zákonodarca pri tvorbe legálnych definícií spravovať. Vo všeobecnosti v procese tvorby definície jej tvorca presne vymedzuje - definuje význam resp. obsah definovaného pojmu. Výsledkom tohto procesu (definovania pojmu) je konštrukcia definície. Základnými pravidlami tvorby definície sú:

1. definovaný pojem nie je možné definovať ním samým, inými slovami výraz alebo pojem, ktorý je definovaný nesmie byť súčasťou definiensu - obsahu definovaného pojmu (legálna definícia pojmu osobné údaje obsiahnutá v zákone o ochrane osobných údajov je v rozpore

s prvým pravidlom tvorby definícií, keďže zákonodarca definoval pojem **osobné údaje** ako „**údaje** týkajúce sa“, teda pojem údaj je definovaný za pomoci pojmu „údaj“,

2. neprípustnosť logickej chyby pri definovaní spočívajúcej v tom, že v obsahu pojmu (definiens) či už explicitne alebo implicitne použijeme daný pojem, ktorý definujeme, t.j. neprípustnosť definície v kruhu (legálnou definíciou pojmu osobný údaj nerešpektované pravidlo) a

3. definícia nemá byť ani príliš obsiahla ani príliš zúžená.

Z uvedeného dôvodu navrhujeme, aby stav de lege ferenda zákona o ochrane osobných údajov túto nepresnosť odstránil, a aby v legálnej definícii pojmu osobný údaj bol výraz „údaj“ nahradený výrazom „informácia“. Sme toho názoru, že tento výraz je výstižnejší a zároveň by jeho použitím došlo aj k zosúladieniu so smernicou 95/46/EHS (osobný údaj je napr. v jej anglickom znení definovaný pojmom *information*, v nemeckom znení pojmom *die Information*, vo francúzskom znení pojmom *l'information*). Tento výraz je použitý i v českom zákone o ochrane osobných údajoch.

Ak budeme pri zodpovedaní otázky, či je elektronická adresa osobným údajom vychádzať z definície osobného údaju obsiahnutej v smernici 95/46/EHS dospejeme k záveru, že ak je na základe tvaru elektronickej adresy zamestnanec určiteľný resp. identifikovateľný či už priamo (napr. adresa v tvare priezvisko a meno zamestnanca@doména.com) alebo nepriamo (napr. odbyt@doména.com, pričom táto adresa bola daná k dispozícii jednému zamestnancovi) bez toho, že by sa na identifikáciu vyžadovalo neprimerané množstvo času, nákladov, príp. úsilia, pôjde o osobný údaj zamestnanca. Obdobne je tomu tak aj pri IP adrese počítača okrem prípadov, kedy z objektívnych dôvodov (technických alebo organizačných - jeden a ten istý počítač je k dispozícii viacerým zamestnancom) túto IP adresu počítača nemôžeme považovať za osobný údaj.

Keďže elektronická adresa ako aj IP adresa počítača sú za určitých okolností spôsobilé mať povahu osobných údajov, ich získavanie, zhromažďovanie, zaznamenávanie či využívanie zamestnávateľom (napr. v podobe sledovania počtu prijatých a odoslaných elektronických správ, predmetu týchto správ, odosielateľov doručených správ) je spracúvaním osobných údajov v zmysle zákona o ochrane osobných údajov.

Medzi povinnosťami zamestnávateľa pri spracúvaní osobných údajov svojich zamestnancov patrí zabezpečiť, aby zhromaždené osobné údaje o zamestnancovi neboli spracúvané dlhšiu dobu, než je nevyhnutné na dosiahnutie zamestnávateľom vymedzeného zámeru spracúvania osobných údajov zamestnanca. Rozsah spracúvaných osobných údajov zamestnancov musí zodpovedať účelu ich spracúvania a zároveň je zamestnávateľ povinný

dbať na to, aby osobné údaje boli spracúvané a využívané výlučne spôsobom, ktorý zodpovedá účelu ich zhromažďovania. Zamestnávateľ zároveň nesmie združovať osobné údaje zamestnanca získané monitoringom jeho počítača vrátane elektronickej pošty s inými osobnými údajmi zamestnanca, ktoré zamestnávateľ získal na iný účel.

Zamestnávateľ je oprávnený spracúvať osobné údaje zamestnanca len so súhlasom dotknutého zamestnanca. Vyžiadanie si tohto súhlasu nemôže byť realizované pod nátlakom či byť podmienené hrozbou odmietnutia uzatvorenia pracovnej zmluvy (ak ide o uchádzača o zamestnanie) alebo hrozbou inej sankcie vyplývajúcej z pracovnoprávneho alebo obdobného pracovného vzťahu. Udelenie súhlasu sa preukazuje zvukovým alebo zvukovo-obrazovým záznamom alebo iným hodnoverným spôsobom. Písomný súhlas zamestnanca sa preukazuje dokladom, ktorý potvrdzuje poskytnutie súhlasu. Dôkaz o súhlase obsahuje najmä údaj o tom, kto súhlas poskytol, komu sa tento súhlas dáva, na aký účel, zoznam alebo rozsah osobných údajov a čas platnosti súhlasu (§ 11 ods. 4 zákona o ochrane osobných).

Do pozornosti však dávame úpravu obsiahnutú v § 10 ods. 3 písm. g) zákona o ochrane osobných údajov v zmysle ktorej sa však súhlas dotknutej osoby so spracúvaním jej osobných údajov nevyžaduje, ak je spracúvanie jej osobných údajov nevyhnutné na ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa alebo tretej strany, najmä ak sú osobné údaje spracúvané v rámci ochrany majetku, finančných alebo iných záujmov prevádzkovateľa a osobné údaje spracúvané na zabezpečenie bezpečnosti prevádzkovateľa prostredníctvom kamier alebo obdobných systémov; to neplatí, ak pri takomto spracúvaní osobných údajov prevažujú základné práva a slobody dotknutej osoby, ktoré podliehajú ochrane podľa tohto zákona. V súlade s uvedeným ustanovením nebude súhlas zamestnanca so spracúvaním jeho osobných údajov potrebný, ak zamestnávateľ preukáže, že jeho právom chránené záujmy prevažujú nad zamestnancovým základným právom na súkromie a jeho imanentnej súčasti, ktorou je právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním a spracovávaním osobných údajov. Podľa nášho názoru je citované ustanovenie formulované pomerne vágne, keďže zákonodarca ponechal zamestnávateľovi neprímerane širokú diskrečnú právomoc pokiaľ ide o rozhodnutie, či je spracúvanie osobných údajov bez súhlasu zamestnanca, ktorého sa dotýkajú, nevyhnutné na ochranu práv a právom chránených záujmov zamestnávateľa. Do popredia sa tak dostáva otázka, či dané ustanovenie zákona o ochrane osobných údajov spĺňa kritériá kladené judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva na kvalitu zákonu, a to najmä s ohľadom na predvídateľnosť a dostatočnú jasnosť zákona. Judikatúra pripúšťa, aby zákon poskytol subjektu zasahujúcemu do práva určitú mieru voľného uváženia, avšak len za predpokladu, že je rozsah tejto diskrečnej právomoci vrátane spôsobu, akým sa môže uplatniť,

dostatočne presne a jasne v zákone ustanovený. Tento spôsob podľa nášho názoru nie je v súčasnej úprave dostatočne jasne a presne ustanovený, hoci je v ustanovení uvedená ako podmienka zásahu do práva nevyhnutnosť. Nedostatok je možné podľa nášho názoru odstrániť zvýraznením požiadavky primeranosti zásahu do práva na súkromie (resp. do práva na ochranu pred neoprávneným spracovávaním osobných údajov) vo vzťahu k legitímnemu cieľu (ochrana práv a právom chránených záujmov zamestnávateľa).

ZÁVER

Problematika monitorovania elektronickej pošty odosielanej z pracovnej elektronickej adresy a pošty doručenej na túto adresu, ako aj problematika monitorovania aktivít zamestnanca na internete zo strany zamestnávateľa je témou neustále aktuálnou a vyvolávajúcou množstvo otáznikov či už v teoretickej alebo praktickej rovine. Ako bolo poukázané na viacerých miestach tohto článku, súčasná slovenská právna úprava tejto oblasti má niekoľko nedostatkov. Nedostatky spočívajú predovšetkým v nespĺňaní kritéria predvídateľnosti a jasnosti zákona z dôvodu vágnosti použitých pojmov v jednotlivých ustanoveniach umožňujúcich zásah do práva na súkromie, ako aj v absencii zásady primeranosti, ktorá by mala byť v daných ustanoveniach právneho poriadku zdôraznená. Domnievame sa, že tieto nedostatky by sa v značnej miere odstránili, ak by stav *de lege ferenda* vágne pojmy obsiahnuté v Zákonníku práce ako „vážne dôvody“ a „osobitná povaha činností zamestnávateľa“ zafinoval, aplikujúc pri tom dôsledným spôsobom pravidlá tvorby definícií. Zároveň zastávame názor, že k odstráneniu mnohých nejasností by došlo, ak by bol v Zákonníku práce výslovne vo vzťahu k zamestnancom zakotvený zákaz používať pre svoju osobnú potrebu výrobné a pracovné prostriedky zamestnávateľa, vrátane výpočtovej techniky a telekomunikačných zariadení spolu s oprávnením zamestnávateľa tento zákaz primeraným spôsobom kontrolovať.

Literatúra

1. DRGONEC, Ján. 3. vyd. 2012. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2012. 1620 s. ISBN 80-89122-73-8.
2. KMEC, Jiří a kol. 2012. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1687 s. ISBN 978-80-7400-365-3.

3. LASPROGATA, Gail - KING, Nancy. - PILLAY, Sukanya. 2004. *Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through a Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, United States and Canada*. In *Stanford Technology Law Review* [online]. 2004, vol. 4 [cit. 2014-06-30]. Dostupné na internete: <http://weblifebalance.com/wp-content/uploads/2013/09/Lasprogata-RegulationElectronic.pdf>. ISSN 1939-8581.
4. MORÁVEK, Jakub. 2010. *Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky*. In BARANCOVÁ, Helena a kol. 2010. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 38–68. ISBN 978-80-89393-43-5.
5. Monitorovanie e-mailov zamestnancov [online]. 17.10.2011 [cit. 2014-06-30]. Dostupné na internete: <http://najpravo.sk/clanky/monitorovanie-e-mailov-zamestnancov.html>

Právne predpisy

Ústava Slovenskej republiky

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

Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ve znění pozdějších předpisů

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 95/46/EHS o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov (UL L 281, 23.11.1995, str. 31)

Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd publikovaný pod číslom 209/1992 Zb.

Rozhodnutia

Nález Ústavného súdu SR z 29. novembra 1995, sp. zn. I. ÚS 33/95

Nález Ústavného súdu SR z 9. júla 2001, sp. zn. I. ÚS 13/00

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *A, B, C v. Írsko* zo 16. decembra 2010, sťažnosť č. 25579/05

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Fuentes Bobo v. Španielsko* z 29. februára 2000, sťažnosť č. 39293/98

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *X a Y v. Holandsko* z 26. marca 1985, sťažnosť č. 8978/80

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Kutzner v. Nemecko* z 26. februára 2002, sťažnosť č. 46544/99

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Özgür Gündem v. Turecko* zo 16. marca 2000, sťažnosť č. 23144/93

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Ilaşcu a ďalší v. Moldavsko a Rusko*
z 8. júla 2004, sťažnosť č. 48787/99

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Broniowski v. Poľsko*
z 28. septembra 2005, sťažnosť č. 31443/96

Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Niemetz v. Nemecko* zo 16. decembra
1992, sťažnosť č. 13710/88

Nález Ústavného súdu ČR z 22. marca 2011, sp. zn. PL. ÚS 24/10

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 22. februára 2011, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

JUDr. Jana Kováčsová
externý doktorand
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Katedra verejnoprávných vied
e-mail: janakovacsova@hotmail.com