

3 PRAKTICKÉ UPLATŇOVANIE § 13 ODS. 4 ZÁKONNÍKA PRÁCE

Praktická aplikácia ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce si vyžaduje postupné splnenie hmotnoprávných podmienok, ktoré uvádza, v súčasnej väzbe na ustanovenie čl. 11 základných zásad Zákonníka práce. Uvedené ustanovenie uvádza pozitívne vymedzenie okruhu informácií, ktoré môže zamestnávateľ o zamestnancovi spracúvať, pričom ich rozdeľuje do dvoch základných tematických okruhov.

Druhy údajov

Ide o osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. S týmto oprávnením zamestnávateľa môže korelovať (a v niektorých prípadoch mu aj zodpovedá) povinnosť zamestnanca písomne oznamovať zamestnávateľovi údaje predmetného typu s odkazom na ustanovenie § 81 písm. g) Zákonníka práce. V predmetnom ustanovení sa stanovuje povinnosť zamestnanca ako súčasť jeho základných povinností *„písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia“*, pričom porušenie tejto povinnosti môže byť hodnotené ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom s možnosťou neskoršieho skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. V oboch prípadoch síce Zákonník práce uvádza druh informácií, ktoré môže zamestnávateľ o zamestnancovi spracúvať, bližšie však nevymedzuje, a to ani demonštratívny výpočet, čo možno pod konkrétny druh informácií subsumovať. Ak vychádzame z osobitnej právnej úpravy v oblasti právnej úpravy ochrany osobných údajov, možno legálne vymedzenie výrazu osobný údaj identifikovať v tejto osobitnej právnej úprave. Osobným údajom podľa nariadenia GDPR rozumieme akúkoľvek informáciu, ktorá sa týka *„identifikovanej alebo identifikovateľnej fyzickej osoby (ďalej len „dotknutá osoba“)*; *identifikovateľná*

dosiahnutom vzdelaní), mentálnu identitu (informácie o správaní a osobných vlastnostiach zamestnanca zachytené v pracovnom posudku);

- osobné údaje zahŕňajú aj subjektívne informácie, názory alebo hodnotenia, pričom tento subjektívny druh informácií tvorí značnú časť osobných údajov spracúvaných práve v sektoroch, medzi ktoré patrí oblasť zamestnania.

Vážny dôvod spočívajúci v osobitnej činnosti zamestnávateľa

Identifikácii správneho druhu informácie (údaja), ktorú zamestnávateľ zhromažďuje o zamestnancovi podľa ustanovenia čl. 11 základných zásad Zákonníka práce, predchádza vymedzenie vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. Zákonník práce uvádza výraz „*vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa*“ ako abstraktný pojem bez uvedenia legálnej definície, a to ani demonštratívny spôsobom, obdobne ako v prípade údajov a informácií v čl. 11 základných zásad Zákonníka práce. Súčasne je však potrebné si ešte pred hľadáním vecného obsahu predmetného výrazu uvedomiť, že určenie vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej povahe činnosti sa nevzťahuje bezprostredne a výlučne na monitorovanie zamestnancov s cieľom zhromažďovania ich osobných údajov, ale všeobecne na prevenciu negatívneho zásahu do súkromia zamestnancov v podobe jeho narúšania zo strany zamestnávateľa. Pre akékoľvek zásahy do súkromia zamestnanca bez ohľadu na to, či pôjde alebo nepôjde o zavedenie kontrolného mechanizmu zo strany zamestnávateľa, musí mať zamestnávateľ stanovený objektívny a vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. Musíme si totiž uvedomiť, že aj keď zamestnávateľ realizuje určitú formu kontroly alebo kontrolného mechanizmu na iné účely, ako je kontrola zamestnancov, napr. na ochranu majetku, môže prichádzať a spravidla aj prichádza k zásahom do súkromia zamestnancov. Práve na tieto účely má byť tento dôvod explicitne vymedzený a stanovený, aby aj tieto „sekundárne zásahy“ do súkromia zamestnancov bolo možné posúdiť z hľadiska primeranosti zásahu do práva na súkromný a rodinný život. Zákonník práce preto nevytvára žiadnu novú povinnosť pre zamestnávateľov ako tú, ktorá už pre nich vyplýva z osobitných právnych predpisov o ochrane osobných údajov, len dôvodí, že takýto dôvod musí existovať, musí byť explicitne vyjadrený a objektívne zdôvodnený. V tomto ohľade je preto podľa ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce poskytnutá špeciálna osobitná (vyššia) ochrana právu zamestnanca na súkromný a rodinný život obmedzením zásahov do jeho súkromia, ktoré nie sú nevyhnutné alebo sú zjavne neprimerané vo vzťahu k súkromiu zamestnanca a k právu zamestnávateľa zasiahnuť do súkromia zamestnanca, len za podmienky existencie vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej povahe

Pracovisko a spoločné priestory zamestnávateľa

Právny rámec ochrany súkromia zamestnanca podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce sa podľa formulácie uvedeného ustanovenia vzťahuje výlučne len na geografické vymedzenie (teritoriálne/územné pôsobenie ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce) tzv. pracoviska a spoločných priestorov zamestnávateľa, nie na akékoľvek miesto, kde môže prichádzať k zásahu do súkromia zamestnancov. V tejto časti je formulácia ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce do istej miery zmätočná. Ak mal zákonodarca v úmysle poskytnúť zamestnancovi vyššiu mieru právnej ochrany pred zásahmi do súkromia zo strany zamestnávateľa, nemal pôsobenie predmetnej právnej ochrany zúžiť len na tzv. priestory zamestnávateľa, čo možno odvodiť z explicitného znenia ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Takéto vymedzenie územnej pôsobnosti ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce totiž nezodpovedá ani skutočne zabezpečovaným príkladným formám zásahu do súkromia zamestnanca prostredníctvom monitorovania, vykonávania záznamu telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa alebo kontroly elektronickej pošty, ktoré sa môžu a aj sa realizujú pravidelne mimo pracoviska zamestnávateľa alebo spoločných priestorov zamestnávateľa. Domnievame sa, že takéto vymedzenie teritoriálnej pôsobnosti v danom ustanovení do istej miery vyplynulo z vtedy existujúcej problematickej situácie súvisiacej so záujmom zamestnávateľov inštalovať na pracoviskách kamerové systémy a aj preto bolo do predmetného ustanovenia doplnené takéto vymedzenie ochrany súkromia zamestnancov. Odhliadnuc od tejto skutočnosti sa však už súčasné zásahy do súkromia zamestnancov, napr. prostredníctvom rôznych monitorovacích techník, realizujú mimo pracoviska a uplatnenie ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce je nevyhnutné posúdiť v zmysle princípu analógie legis. Nemožno preto obchádzať uplatnenie vyššej právnej ochrany súkromia zamestnancov podľa ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce spôsobom, že by zamestnávateľ tvrdil, že tieto zásahy do súkromia realizuje mimo pracoviska alebo spoločných priestorov zamestnávateľa. Takýto formalistický prístup by zjavne odporoval účelu ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce a súčasne aj samotnému záujmu právneho poriadku o zabezpečenie takejto vyššej právnej ochrany súkromia zamestnanca. Na posúdenie podmienok spracúvania osobných údajov z hľadiska nariadenia GDPR nie je podstatné, či monitorovanie bude prebiehať na pracovisku alebo mimo neho, ale bude podstatné, či pôjde o monitorovanie práce zamestnanca, ktorá môže byť vykonávaná aj mimo pracoviska (monitorovanie polohy vozidla). V prípade, že pôjde o monitorovanie práce, bude zamestnávateľ okrem iného povinný vykonať posúdenie vplyvu. Ak pôjde o monitorovanie napríklad na účely bezpečnosti, s primeranosťou zásahu do práv zamestnanca sa zamestnávateľ musí vyrovnáť v balančnom teste.

vať posúdenie primeranosti zásahu do práv zamestnanca a stanovenie pravidiel s cieľom primeraného spracúvania osobných údajov.

Formy uskutočňovaného zásahu a druhy kontrolnej činnosti, kontrolný mechanizmus

Pred samotným praktickým uplatnením ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce preto musíme rozlíšiť rôzne formy kontrolných činností, kontrolnej aktivity zamestnávateľa a zavedených kontrolných mechanizmov u zamestnávateľa, ktoré nemusia bezpodmienečne nadobudnúť obsahové vymedzenie tak, ako ho uvádza právna úprava ochrany osobných údajov, najmä nariadenie GDPR. Pojem kontrolnej činnosti z hľadiska ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce tak môže nadobúdať širší význam a rozsah použitia v praktických situáciách, ako sa výlučne obmedzovať len na oblasť ochrany osobných údajov zamestnancov. V zmysle uvádzaného preto môžeme vnímať podľa ustanovenia § 13 ods. 4 prvá veta Zákonníka práce rôzne zásahy do súkromia zamestnanca v porovnaní so zásahmi v prípade monitorovania zamestnancov, vykonávania záznamu telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroly elektronickej pošty odoslanej z pracovnej elektronickej adresy a doručenej na túto adresu bez upozornenia zamestnanca, resp. zavedenia kontrolného mechanizmu cieleného na monitorovanie zamestnanca so sekundárnym dôsledkom získavania osobných údajov zamestnanca a použitia právnej úpravy ochrany osobných údajov.

Za nesprávny možno považovať právny výklad, ktorý každú kontrolnú činnosť zamestnávateľa, ktorú realizuje, považuje za kontrolný mechanizmus podľa ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Rovnako však možno za nesprávny považovať aj právny výklad, ktorý definuje ako hmotnoprávnu podmienku identifikácie kontrolného mechanizmu nevyhnutnosť (či vymedzený účel) zo strany zamestnávateľa vyvodzovať na základe neho pracovnoprávnu zodpovednosť voči zamestnancom. Takúto podmienku Zákonník práce v ustanovení § 13 ods. 4 neupravuje a ani nevyžaduje na to, aby bol určitý procesnoprávny postup posúdený ako kontrolný mechanizmus podľa ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce.

Východisko právneho výkladu pre identifikáciu kontrolného mechanizmu musíme vnímať s ohľadom na právny základ takejto kontrolnej činnosti zo strany zamestnávateľa a vo vzťahu k účelu realizácie kontrolnej činnosti. Za kontrolný mechanizmus nemožno považovať procesnoprávne úkony zamestnávateľa, ktoré smerujú ku kontrole plnenia pracovných úloh zamestnancov alebo ich správania a konania na pracovisku alebo mieste výkonu práce, ktoré ale majú svoj základ v príslušných pracovnoprávnych predpisoch. Ak teda Zákonník práce alebo osobitné pracovnoprávne predpisy budú vyžadovať od zamestnávateľa

triedkov. Pod uvedený výraz možno subsumovať aj výkon kontrolnej činnosti zo strany zamestnávateľa, ktorý môže prebiehať napr. len formou fyzickej kontroly zo strany vedúceho zamestnanca, resp. ambivalentne zaradiť výkon kontrolnej činnosti zo strany zamestnávateľa zavedením kontrolného mechanizmu prostredníctvom týchto technických prostriedkov. Rovnako však sem možno zaradiť aj situácie, keď je zavedený kontrolný mechanizmus zamestnávateľa, ale nie je uskutočňovaný prostredníctvom výkonu kontroly technickými prostriedkami, ale iným spôsobom, napr. formou pozorovacej metódy na zistenie požitia alkoholu u zamestnanca (dychovej skúšky bez použitia meracieho zariadenia). V tomto ohľade nemožno preto prijať za správny právny výklad, ktorý zužuje výklad výrazu „monitorovanie“ výlučne na oblasť výkonu kontrolnej činnosti zamestnávateľa v podobe kontrolného mechanizmu prostredníctvom technických prostriedkov, napr. kamerového systému.

Formy konkrétnej kontroly

Typickým príkladom kontroly zamestnanca je monitorovanie kamerovým systémom na pracovisku s cieľom kontrolovať plnenie pracovných povinností (práca na linke vo výrobnom závode). Právnym základom bude spravidla oprávnený záujem prevádzkovateľa. Zamestnávateľ má tieto povinnosti plynúce z nariadenia GDPR:

- určiť účel a právny základ a prostriedky spracúvania,
- spracovať posúdenie vplyvu podľa čl. 35 nariadenia GDPR, kde sa vysporiada s primeranosťou zásahu do práv a slobôd zamestnancov; súčasťou je aj balančný test a analýza rizík vo vzťahu k dopadom na práva a slobody zamestnancov pri spracúvaní osobných údajov,
- vysporiadať sa s vážnym dôvodom spočívajúcim v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa (odporúčame vysporiadať sa v rámci posúdenia vplyvu),
- definovať osoby, ktoré budú pristupovať k osobným údajom, určiť rozsah ich prístupu a právomoci ďalšieho spracúvania,
- prijať primerané bezpečnostné opatrenia organizačné aj technické,
- jednoducho a zrozumiteľne informovať dotknuté osoby o podmienkach spracúvania osobných údajov v rozsahu čl. 13 nariadenia GDPR pred začatím spracúvania osobných údajov,
- primerane označiť monitorovaný priestor,
- neustále monitorovať nastavené podmienky spracúvania osobných údajov a prijímať potrebné opatrenia na zamedzenie nezákonného spracúvania osobných údajov.

V dnešnej dobe je pomerne častým aj monitorovanie výkonu zamestnanca pri práci na počítači, pričom sa hodnotia stanovené kritériá, ako čas strávený na

internete nesúvisiaci s plnením pracovných povinností, počet vybavených e-mailov, obsah elektronickej komunikácie, a jeho kvalita. Pre posúdenie primeranosti bude tak nevyhnutné zohľadniť podmienky profilovania zamestnanca (hodnotenie osobných aspektov zamestnanca), stanovenie transparentného hodnotenia, definovať možné právne alebo obdobne závažné dôsledky. Súčasne je zamestnávateľ povinný splniť všetky podmienky tak, ako sú uvedené v predchádzajúcom texte (kamerový systém).

Kontrola zamestnanca pri plnení povinností v rámci telefonickej komunikácie je štandardne riešená nahrávaním telefonických hovorov, ich následným vyhodnocovaním (obsah hovoru, dodržiavanie nastavených štandardov a vzorov určených pre komunikáciu). Do vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ vstupuje aj tretí subjekt, ktorým je klient, s ktorým zamestnanec komunikuje. Zamestnávateľ preto nesmie zabúdať na povinnosť pred začatím nahrávania hovoru informovať o podmienkach spracúvania aj klienta. Rovnako sa musí vysporiadať s primeranosťou zásahu do práv klienta pri nahrávaní telefonického rozhovoru, posúdiť dopady na jeho práva. Súčasne je zamestnávateľ povinný splniť všetky podmienky tak, ako sú uvedené v predchádzajúcom texte (kamerový systém).

Zabezpečenie prerokovania so zástupcami zamestnancov

Popri povinnosti zamestnávateľa vopred informovať zamestnanca o zásahoch do jeho súkromia prostredníctvom monitorovacieho systému je zamestnávateľ povinný tento zavádzaný kontrolný mechanizmus prerokovať so zástupcami zamestnancov pôsobiacimi u zamestnávateľa. Proces prerokovania sa spravuje § 237 Zákonníka práce, pričom jeho obsahovú náplň na oboznámenie zástupcov zamestnancov o rozsahu uskutočňovanej kontroly, o spôsoboch jej uskutočnenia a dobe jej trvania vymedzuje Zákonník práce v § 13 ods. 4. Nesúhlas zástupcov zamestnancov so zavedením kontrolného mechanizmu zamestnávateľa nezaväzuje, musí však zachovať účelnosť, transparentnosť a primeranosť jeho zavedenia vo vzťahu k dôvodom, kvôli ktorým kontrolný systém zavádza. Kontrola by mala byť vykonávaná iba v nevyhnutnom rozsahu, aby neprišlo k zásahu do práva na ochranu osobnosti zamestnanca. Mala by byť realizovaná v rámci pracovného času a priamo na pracovisku zamestnávateľa, mal by ju vykonávať osobne zamestnávateľ alebo ním poverený vedúci zamestnanec (prípadne súkromná bezpečnostná služba). Všetky potrebné informácie o kontrolnom mechanizme, predovšetkým vzhľadom na charakter a spôsob výkonu kontroly, sa odporúča obsiahnuť vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa (pracovný poriadok), v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve zamestnanca.

Keďže zavedenie kontrolného mechanizmu je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia, obsahom žiadosti za-

ny doby trvania monitorovania a podobne. Ak takéto podstatné zmeny plánuje, je opätovne zaviazaný k uskutočneniu nového prerokovania zmenených podmienok so zástupcami zamestnancov.

Povinnosť informovať zamestnancov

Po uskutočnení prerokovania zavedenia kontrolného mechanizmu so zástupcami zamestnancov je zamestnávateľ následne zaviazaný aj k splneniu informačnej povinnosti voči samotným dotknutým osobám, t. j. zamestnancom. Predmetom informačnej povinnosti je podobný rozsah informácií, ktoré boli poskytnuté zástupcom zamestnancov. S poukazom na § 13 ods. 4 ZP ide najmä o poskytnutie informácie o rozsahu kontroly (čo sa bude monitorovať, kto a koho bude monitorovať), o spôsoboch jej uskutočnenia (aké budú zvolené monitorovacie prostriedky, akého typu, čo všetko sú schopné snímať a pod.) a o dobe výkonu tejto kontroly prostredníctvom monitorovacích prostriedkov. Forma realizácie informačnej povinnosti zodpovedá štandardnej forme poskytovania informácií zo strany zamestnávateľa zamestnancom. Za predpokladu, že zamestnávateľ dodrží zvyčajnú formu komunikácie zavedenú u zamestnávateľa (ak nie je proces komunikácie dohodnutý napr. v interných predpisoch) vrátane jej obsahovej časti, splnil všetky relevantné požiadavky na uskutočnenie informačnej povinnosti voči zamestnancom. Fyzicky už nezáleží, či sa zamestnanci s touto informáciou oboznámili alebo nie, podstatné je to, že mali možnosť sa s ňou vhodným spôsobom oboznámiť na mieste im prístupnom (intranet, internet alebo informačná tabuľa zamestnávateľa). Splnenie povinnosti informovať zamestnancov podľa ZP nemožno zamietať so splnením povinnosti poskytnúť zamestnancovi ako dotknutej osobe informácie v rozsahu čl. 13 nariadenia GDPR.

Vychádzajúc z uvedeného výkladu, pravdepodobne rozsah poskytovaných informácií, ktoré má zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom, sa ako sporný javiť nebude. Na druhej strane však Zákonník práce neustanovuje žiadne hmotnoprávne podmienky na uskutočnenie samotnej formy informovania zamestnancov. S ohľadom na účel samotného ustanovenia (teda pred samotným zavedením kontrolného mechanizmu) sa však predpokladá splnenie informačnej povinnosti zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Tento predpoklad vyplýva obdobne z využitia princípu analógie legis plnenia rôznych informačných povinností zamestnávateľa v rámci iných pracovnoprávných inštitútov, napr. v oblasti zodpovednostných vzťahov podľa ustanovenia § 196 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce alebo ustanovenia § 229 ods. 2 Zákonníka práce, alebo ustanovenia § 90 ods. 4 Zákonníka práce vo vzťahu k rozvrhovaniu pracovného času a k zmenovým kalendárom. Zrozumiteľnosť informovania v uvedenom zmysle a aj s ohľadom na splnenie účelu stanovenej informačnej povinnosti musí spĺňať základné obsahovej