
**NOVÉ TECHNOLOGIE V PRACOVNOM PRÁVE
A OCHRANA ZAMESTNANCA
(MOŽNOSTI A RIZIKÁ)**

Helena Barancová

**NOVÉ TECHNOLOGIE
V PRACOVNOM PRÁVE
A OCHRANA
ZAMESTNANCA
(MOŽNOSTI A RIZIKÁ)**

leges

Vzor citace:

Barancová, H.: *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, 208 s.

Recenzenti:

doc. JUDr. Věra Štangová, Ph.D.

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Barancová, Helena

Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca : (možnosti a riziká) / Helena Barancová. – Vydání první. – Praha : Leges, 2016. – 208 stran. – (Teoretik)

Slovenské a anglické resumé

ISBN 978-80-7502-176-2

349.2 * 005.584.1-057.16 * 342.72/.73 * 316.647.82:331.102 * 331.102.1 * 331.104/.105 * 316.356.2-055.52-057.16 * 364.636:004 * (4) * (437.6)

– pracovní právo – Slovensko

– pracovní právo – země Evropské unie

– monitorování zaměstnanců

– právo na soukromí

– diskriminace v zaměstnání

– flexibilní formy zaměstnání

– pracovní vztahy

– zaměstnané matky

– kyberšikana

– monografie

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Monografia bola vydaná s finančnou podporou agentúry APVV v rámci riešenia výskumného projektu APVV-15-0066 „Nové technológie v pracovním práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedná riešiteľka Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2,
v roce 2016 jako svou 377. publikaci.

Edice Teoretik

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba a zlom Gradis

Tisk PBtisk, a. s., Příbram

www.knihyleges.cz

© Helena Barancová, 2016

ISBN 978-80-7502-176-2

OBSAH

I. ČASŤ

NOVÉ TECHNOLOGIE A NOVÉ FORMY ZÁSAHOV

DO SÚKROMNÉHO ŽIVOTA ZAMESTNANCOV 11

Úvod 13

I. Základný právny rámec ochrany práva na súkromný život 15

1. Pojem práva na súkromný život podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie 17

2. Ochrana rodinného života 22

3. Ochrana obydlia 23

4. Ochrana komunikácie (korešpondencie) 24

5. Ochrana osobných údajov 25

5.1. Nové nariadenie Rady a EP o ochrane osobných údajov prijaté v roku 2016 26

5.1.1. Pojem osobné údaje 26

5.1.2. Sankcie za porušenie ochrany osobných údajov podľa nového Nariadenia 29

6. Právo na súkromný život podľa Občianskeho zákonníka 29

7. Právo na súkromný život zamestnancov a monitorovanie zamestnancov podľa Zákonníka práce a podľa zákona o ochrane osobných údajov 30

8. Výnimky z práva na súkromný život 33

8.1. Zásada legality 33

8.2. Zásada legitimity 34

8.3. Zásada proporcionality 35

II. Nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov 37

1. Sledovanie zamestnancov pomocou sociálnych sietí 37

2. Kontrola prostredníctvom elektronickej pošty 39

2.1. Právo na súkromie v rozhodovacej činnosti Ústavného súdu SR..... 46

2.2. Právo na súkromie v rozhodovacej činnosti všeobecných súdov SR..... 48

2.3. Právo na súkromie v judikatúre Ústavného súdu ČR..... 51

3. Mystery shopping 52

4. Kontrola na pracovisku pomocou videokamier alebo mikrofónov	55
5. Monitorovanie zamestnancov pomocou biometrických údajov	56
6. Monitorovanie zamestnancov pomocou GPS	57
7. Dôstojnosť ľudskej osoby a právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie	58
Záver	60

II. ČASŤ

NOVÉ TECHNOLOGIE A EXISTUJÚCI MODEL OCHRANY MATERSTVA A RODIČOVSTVA	63
Úvod	65
1. Pojem náhradné (surogátne) materstvo?	68
2. Právo na materskú dovolenku pri porodení dieťaťa náhradnou matkou?	73
3. K právnemu postaveniu náhradných matiek	74
4. Sociálnoprávna ochrana určených matiek – úvahy de lege lata a de lege ferenda	76
5. Pracovnoprávna ochrana ženy pri tehotenstve „in vitro“	77
6. Riešenie právneho postavenia dojčiacich matiek	79
7. Súkromnoprávne aspekty náhradného materstva	80
Záver	82

III. ČASŤ

SOCIÁLNE SIETE – PREDZMLUVNÉ VZŤAHY A ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE V PRÍSTUPE K ZAMESTNANIU	85
Úvod	87
1. Diskriminácia z dôvodu rasy alebo etnickej príslušnosti	90
2. Zákaz diskriminácie podľa veku	92
3. Diskriminácia z dôvodu náboženstva	96
4. Zákaz diskriminácie podľa pohlavia	96
4.1. Pozitívne akcie pri prijímaní žien do pracovného pomeru	97
5. Zákaz diskriminácie aj v rodinných firmách s nízkym počtom zamestnancov	98
6. Predzmluvné vzťahy a znalosť úradného jazyka	99
7. Diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia	99

8. Pracovná zmluva len v úradom štátnom jazyku alebo obmedzenie voľného pohybu zamestnancov?	101
Záver	102

IV. ČASŤ

ATYPICKÉ FORMY ZAMESTNANIA

Úvod	107
1. Atypické formy zamestnania a dôstojnosť ľudskej osoby	109
2. Atypické formy zamestnania v pracovnom práve	112
2.1. Domácka práca a telepráca	112
3. Príležitostná práca	117
4. Pracovný pomer na určitú dobu	118
5. Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas	122
6. Nepravidelná výpomoc	124
7. Práca na zavolanie	125
8. Náhľad odbornej literatúry na príležitostnú prácu, prácu na zavolanie, resp. nepravidelnú výpomoc	125
9. Súčasná situácia v dočasnom agentúrnom zamestnávaní v Slovenskej republike.....	127
9.1. Skutočne „dočasná“ agentúrna práca?	128
9.2. Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone dočasnej agentúrnej práci	129
9.3. Právna charakteristika a existujúci právny stav	132
9.4. Založenie pracovného pomeru	132
9.5. Výpovedný dôvod zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca	133
9.6. Výnimka z ponukovej povinnosti len pre agentúry dočasného zamestnávania	134
9.7. Stravovanie zamestnancov	134
9.8. Zánik pracovného pomeru zo zákona	134

V. ČASŤ

KYBERŠIKANINA A INÉ NOVÉ FORMY ŠIKANY A NÁSILIA

NA PRACOVISKU	135
Úvod	137
1. Kyberšikanina ako osobitný druh šikany na pracovisku	137
2. Pojem kyberšikany	138

3. Rozdiely medzi kyberšikanou a klasickou šikanou	
„face to face“	139
4. Znaký mobingu	144
5. Formy mobingu	145
6. Obťažovanie	146
7. Pojem sexuálne obťažovanie	148
8. Pokyn na obťažovanie	150
9. Šikana ako druh zneužitia práva	151
10. Trestnoprávne následky kyberšikany na pracovisku	154
10.1. Trestné činy ublíženia na zdraví	154
10.2. Trestný čin vydierania	155
10.3. Trestný čin nátlaku	157
10.4. Ochrana súkromia v obydlí	158
10.5. Trestný čin ohovárania	159
10.6. Trestný čin nebezpečného prenasledovania (stalking)	159
Záver	160
Resumé	162
Summary	166
Použitá literatúra	170
Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) vo veci C167/12	174
Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) vo veci C506/06	187
Európsky sociálny dialóg: Multi-sektorálne smernice zaoberajúce sa násilím tretích strán a obťažovaním v práci	197

PREDHOVOR

Vývoj nových technológií a ich univerzálny vplyv na všetky oblasti spoločenského života je do takej miery dynamický, že z hľadiska svojich dôsledkov ovplyvňuje nielen ďalší technický rozvoj, ale aj ďalší rozvoj spoločenských vied, včítane práva. Masívny rozvoj nových technológií na začiatku 3. tisícročia na jednej strane významne ovplyvňuje konkurencie – spôsobilosť podnikateľských subjektov na národnej a nadnárodnej úrovni a na druhej strane vytvára nové sociálne riziká hlavne vo vzťahu k zamestnancom.

Nové technológie na prahu tretieho tisícročia zásadným spôsobom ovplyvňujú aj právny systém štátov. Používanie nových technológií má v praxi nielen pozitívne účinky. Nové technológie a ich uplatňovanie prinášajú pre právnu prax mnoho sociálnoprávnych rizík. Ich aplikáciou často dochádza k neoprávneným zásahom do práva na súkromný život zamestnancov. Častokrát vplyv nových technológií v oblasti pracovnoprávnych vzťahov narúša súkromný život zamestnanca, jeho dôstojnosť pri práci a niekedy pôsobí negatívne na integritu osoby.

Na jednej strane sú nové technológie prospešné človeku, na druhej strane sú s nimi spojené stále nové sociálnoprávne riziká. Uplatňovanie nových technológií vytvára aj veľmi zložité celkom nové právne situácie, na ktoré existujúce právo častokrát ešte nie je pripravené reagovať. Preto aj slovenské pracovné právo stojí pred mnohými modernými výzvami vyplývajúcimi z uplatňovania nových technológií a riešenia ich právnych následkov na pracovnoprávne vzťahy. Mnohé námety na ďalší rozvoj pracovného práva vo vyššie uvedenom zmysle nám poskytuje hlavne judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj judikatúra Súdneho dvora EÚ. Legislatívna prax v Slovenskej republike nemá ešte v súčasnosti z čoho čerpať pri optimalizácii slovenského pracovného práva tak, aby zodpovedalo kvalitatívne novým požiadavkám potrieb spoločnosti, užívajúcej nové technológie.

Vplyv nových technológií v súčasnosti je najviac markantný v oblasti ochrany súkromného života zamestnancov.

Doterajší vývoj celkom jednoznačne ukazuje, že ešte pred desaťročím „netušený“ rozmach nových technológií sa môže z hľadiska svojich sociálnoprávnych dôsledkov dostať do kolízie so základnými ľudskými právami, ale aj s elementárnymi etickými princípmi. Najmä členské štáty Európskej únie sú v oblasti ľudských práv právne viazané nielen medzinárodným prá-

vom, ale aj právom Rady Európy, osobitne Dohovorom o ochrane základných práv a slobôd a Chartou základných práv EÚ.

Viac ako doteraz by sa riešeniu nových problémov pracovného práva na začiatku tretieho tisícročia mala venovať pracovnoprávna teória. Aj zahraničná odborná právna literatúra sa problémom právnych následkov nových technológií v oblasti pracovnoprávných vzťahov zaoberá len okrajovo.

Koncept analýzy riešenia z hľadiska systematického členenia pozostáva z piatich základných problémových okruhov, z ktorých prvý obsahuje výskum vplyvu nových technológií v pracovnoprávných vzťahoch na súkromný život zamestnanca a jeho ľudskú dôstojnosť a telesnú integritu. Druhý problémový okruh tvorí výskum vplyvu nových informačných technológií na ochranu materstva a rodičovstva. Tretí okruh problémov tvorí antidiskriminačná legislatíva v prístupe k zamestnaniu v nadväznosti na nové právne riziká sociálnych sietí a aktuálnu judikatúru Súdneho dvora EÚ. Štvrtý okruh analyzovaných problémov sa zameriava na rozširovanie atypických zamestnaní, najmä na výkon závislej práce pomocou informačných technológií, ktoré sú už v súčasnosti predmetom existujúcej pracovnoprávnej úpravy (telepráce).

V poslednej systematickej časti monografie analyzujem niektoré nové formy šikany – kyberšikany na pracovisku, ktoré pod vplyvom nových technológií v pracovnom práve nadobudli v ostatnom čase širší rozsah. Ide najmä o rôzne druhy kyberšikany, ako aj iných foriem násilia a obťažovania pomocou on-line systému.

Autorka
November 2016

I. ČASŤ

**NOVÉ TECHNOLOGIE
A NOVÉ FORMY ZÁSAHOV
DO SÚKROMNÉHO ŽIVOTA
ZAMESTNANCOV**

Úvod

Digitálna doba prináša často stratu súkromia človeka, a to nielen v občianskom živote, ale aj v profesijnej oblasti v rámci pracovnoprávných vzťahov. Digitálne údaje sa stávajú strategickým zdrojom digitálnej ekonomiky.

Vplyv nových technológií v pracovnom práve sa prejavuje najmä v oblasti ochrany súkromného života zamestnancov. Vznikajú a rozširujú sa stále nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov. Formy takýchto zásahov sú v ostatnom čase v podnikateľskej praxi zamestnávateľských subjektov rôzne.

Nové technológie v oblasti pracovnoprávných vzťahov často zasahujú do súkromia zamestnanca napr. sledovanie zamestnancov pomocou videokamier, sledovanie e-mailovej pošty zamestnanca, odpočúvanie telefonických hovorov a iné formy. Záujmy o reguláciu právnych následkov nových technológií v uvedenej forme tak, aby nezasahovali do práva na súkromný život, sú často protichodné. Najmä zamestnávateľ nemá vždy potrebný právny záujem, aby zásahy do súkromného života zamestnancov sa uskutočňovali v minimálnom rozsahu.

Je v pozícii vlastníka výrobných prostriedkov. Má ústavné právo na vlastníctvo a usiluje sa ho chrániť pred prípadnými nekalými praktikami aj vlastných zamestnancov, ktoré by ho mohli konkurenčne poškodiť.

K uvedenej kolízii základného ľudského práva na súkromný život a práva na ochranu vlastníctva zamestnávateľa sa v ostatných rokoch v relatívne širokej miere zaoberal Európsky súd pre ľudské práva, ale aj Súdny dvor EÚ. Judikatúra týchto európskych súdov je veľmi významná nielen pre správne smerovanie pracovnoprávnej legislatívy v SR, ale aj na usmernenie aplikačnej praxe, ktorá je v ostatnom čase často konfrontovaná najmä zo zneužitím dôležitých informácií zamestnávateľa v prospech iných konkurenčných subjektov.

V ostatnom čase nie sú zriedkavosťou ani prípady, že zamestnávateľia monitorujú svojich zamestnancov v priebehu pracovného času, aby zistili nielen mieru využívania pracovného času, kvalitu výkonu práce, ale aj z dôvodu predchádzania majetkovej ujmy na majetku zamestnávateľa pri overovaní dodržiavania pracovnej disciplíny, ale aj pri možnom úniku informácií v prospech tretích subjektov. V tejto súvislosti vzniká celý rad interpretačných problémov pokiaľ ide o oprávnenosť sledovania zamestnanca ako formu zásahu do jeho súkromného života. Otázne je, či je ochrana

súkromného života a rodinného života dostatočne zabezpečená aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Sú to veľmi aktuálne otázky, na ktoré treba hľadať odpovede aj v pracovnoprávnej teórii.

Stále sa rozširujúce monitorovanie zamestnancov, ako aj jeho nové formy v aplikačnej praxi spôsobujú na strane zamestnancov pracovný stres a môžu veľmi negatívnym spôsobom ovplyvniť aj celkovú psychiku zamestnanca a následne aj negatívne pôsobiť na kvalitu pracovného výkonu. Aj napriek tomu, žeby sa poriadni zamestnanci nemali obávať žiadnej formy monitorovania na pracovisku zamestnávateľa, samotný pocit permanentnej sledovanosti pri každom úkone zamestnanca počas pracovného času môže byť pre zamestnanca psychicky neznesiteľný. Aj keď dôvody pre sledovanie zamestnancov sú na strane zamestnávateľa vážne, zamestnávateľ musí pri zásahu do základného ľudského práva na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydli a korešpondencie dodržať predovšetkým všeobecne akceptovanú zásadu legality, legitimacy a proporcionality a súčasne sa nedopustiť takého spôsobu sledovania zamestnancov, ktorým by porušil ich právo na ľudskú dôstojnosť. V opačnom prípade budú pribúdať v právnej praxi komplikované súdne spory a časť z nich môže skončiť pred Európskym súdom pre ľudské práva alebo pred Súdnyim dvorom Európskej únie.

Nepriemerane rýchlo sa rozširujú nové formy monitorovania zamestnancov, napr. tzv. mystery shopping ako forma preverovania správnosti pracovnej komunikácie zamestnancov so zákazníkmi pri predaji výrobkov a služieb. Ide nielen o jednorazovú, náhodnú, ale aj opakovanú kontrolu zamestnanca týkajúcu sa jeho komunikácie so zákazníkom. Z tejto formy „kontroly“ zamestnancov, ktorú neuskutočňuje sám zamestnávateľ profitujú rôzne agentúry, obchodujúce s informáciami vo vzťahu k širokej škále zamestnávateľov. V priebehu týchto „fiktívnych nákupov“ si agentúry robia skryté audionahrávky. Ako už z názvu uvedeného vyplýva, ide o skryté monitorovanie zamestnancov, o ktorom sám zamestnanec netuší, o ktorom teda nevie a s ktorým neprejavil súhlas. Najnepriaznivejšie pracovnoprávne následky uskutočňovania mystery shoppingu môžu zamestnanca aj existenčne postihnúť. Pôjde o prípady, ak by si zamestnávateľ objednal takéto informácie u príslušnej agentúry a následne ich vyhodnotil tak, žeby uplatnil voči zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru.

Častou formou zásahu do súkromia zamestnancov je v ostatných rokoch aj kontrola e-mailovej pošty zamestnanca, sledovanie zamestnancov pomocou systému GPS, prípadne aj iné formy kontroly a sledovania zamestnan-

cov. Niektoré z nových foriem zásahov do súkromného života zamestnancov nie sú právne regulované, aj keď z hľadiska svojich sociálnoprávnych následkov vážne zasahujú do súkromného života zamestnancov. Právo ako všeobecný regulátor spoločenských vzťahov by malo nielen odrážať ich existenciu, ale hlavne riešiť sociálnoprávne následky vo vzťahu k zamestnancom.

Ochranu súkromného života zamestnancov zvýrazňuje aj právo EÚ prijatím nového nariadenia EP a Rady č. 2016/679/EÚ z 27. apríla 2016. V oblasti ochrany osobných údajov ide o významnú legislatívnu zmenu práva EÚ, ktorá znamená prehĺbenie ochrany osobných údajov a zaväzuje členské štáty v zmysle intencie uvedeného nariadenia premietnuť jeho požiadavky do svojho vnútorného zákonodarstva. Nové nariadenie EP a Rady završuje svojím spôsobom prijatie celého komplexu nariadení a smerníc, týkajúcich sa osobitných častí ochrany osobných údajov.

Ochrana súkromného života zamestnancov má svoj právny základ v ochrane súkromného života človeka, ktorú zakotvuje nielen Dohovor Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len: „Európsky dohovor“), ale aj Charta základných práv EÚ (ďalej len „Charta“) a nové Nariadenie Rady a Európskeho parlamentu prijaté po čísle č. 679/2016/EÚ o ochrane osobných údajov (ďalej len „Nariadenie“).

Z vnútroštátnych prameňov právo ochranu súkromného života zakotvuje Ústava Slovenskej republiky, Občiansky zákonník, Zákonník práce, ale aj zákon o ochrane osobných údajov.

I. Základný právny rámec ochrany práva na súkromný život

Článok 8 Európskeho dohovoru považuje právo na súkromný život za základné ľudské právo prvej generácie. Podľa citovaného článku *„každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie.“ Verejný (štátny) orgán nemôže do výkonu tohto práva zasahovať s výnimkou prípadov, ak je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom alebo ochrany zdravia, morálky alebo ochrany práv a slobôd iných.“* Vyššie uvedenému vymedzeniu korešponduje aj rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva

v právnej veci Perry/Spojené Kráľovstvo, podľa ktorého právo na súkromie ako právo na totožnosť a osobný rozvoj a právo vytvárať a rozvíjať vzťahy s ostatnými ľuďmi a okolitým svetom zahŕňa tak činnosti súkromnej povahy, ako aj činnosti profesijnej povahy.¹

Obdobne podľa článku 7 a 8 Charty „každá osoba má právo na ochranu súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie.“ Ochrana osobných údajov Charta výslovným spôsobom včleňuje do práva na ochranu súkromia. Podľa článku 52 ods. 3 Charty majú tieto práva rovnaký právny význam a obsah ako článok 8 Európskeho dohovoru, podľa ktorého každá osoba má právo na súkromný a rodinný život, obydlie a korešpondenciu. *Pričom za obydlie judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“)* považuje aj kanceláriu zamestnanca, pracovisko zamestnanca, v ktorom zamestnanec prežije podstatnú časť svojho života (pozri rozhodnutie ESLP v právnej veci Hoechst, ako aj v právnej veci Niemietz).

Obsahová šírka uvedeného práva pri neoprávnených zásahoch do súkromného života je relatívne bohatá. Svedčí o tom aj rozsiahla judikatúra ESLP. Z dogmatickej štruktúry práva na súkromie je celkom zjavné, že sa vzťahuje aj na zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov.

Z ústavnoprávneho hľadiska sledovanie zamestnancov zo strany zamestnávateľa, ale aj z hľadiska právnych prameňov Rady Európy či právnych prameňov práva EÚ vyúsťuje do práva na súkromný život fyzickej osoby.

Podľa článku 16 Ústavy Slovenskej republiky „*nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená.*“ Otázne je, či je ochrana súkromného života a rodinného života dostatočne zabezpečená aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podporuje právny model kontroly pracovnej disciplíny zamestnancov podľa právneho stavu de lege lata ochranu súkromného života, alebo je zásahom do súkromného života zamestnancov? Zasahujú stále kamery na pracovisku a iné spôsoby videokontroly zamestnancov do ich základného ľudského práva na súkromný život?

Základné ľudské právo na súkromie môže byť obmedzené len v prípadoch ustanovených zákonom. Podľa článku 19 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky „*Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.*“ V zmysle článku 22 Ústavy Slovenskej republiky „*Listové tajomstvo, tajomstvo dopravných správ a iných písomností a ochrana osobných údajov sa zaručujú.*“

¹ Rozhodnutie ESLP č. 63737/00 v právnej veci Perry proti Spojenému Kráľovstvu, 2003, č. 5.

Nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a známamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasielaných poštou alebo iným spôsobom s výnimkou prípadov, ak tak ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.

Z vnútroštátnych právnych prameňov dotýkajúcich sa práva na súkromný život je právne významný hlavne § 11 a § 12 Občianskeho zákonníka, ktoré dopĺňujú ústavou garantované právo na súkromný život. Podľa § 11 Občianskeho zákonníka fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.

Ďalším z vnútroštátnych právnych prameňov ochrany súkromia fyzickej osoby je aj zákon na ochranu osobných údajov č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon na ochranu osobných údajov), ako aj zákon č. 610/2003 Z. z. o elektronických komunikáciách v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o elektronických komunikáciách).

1. Pojem práva na súkromný život podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie

K zásahom do práva na súkromný život môže dochádzať aj v oblasti pracovnoprávných vzťahoch. Formy takýchto zásahov sú v ostatnom čase v podnikateľskej praxi zamestnávateľských subjektov rôzne. Ide predovšetkým o sledovanie zamestnancov pomocou videokamier, sledovanie e-mailovej pošty, odpočúvanie telefonických hovorov a iné formy. Na druhej strane v neľahkej situácii je aj zamestnávateľ a jeho ústavné právo na vlastníctvo. Niektoré z nekalých praktík zamestnancov ho môžu vážne poškodiť, preto sa často bráni, že kontroluje len správne využitie svojho vlastníctva výrobných a pracovných prostriedkov.

Judikatúra ESLP chápe právo na súkromný život v troch právnych rovinách, ako slobodu rozhodovania sa o svojom vlastnom tele, ako ochranu súkromnej sféry, ako aj právo na slobodný životný štýl.²

² Pozri tiež: Nonnenman, F.: Soukromí na pracovišti, Právní rozhledy, 20015, č. 7, s. 229 a nasl., ako aj Rozsudok ESLP v právnej veci (Caroline/Nemecko) zo dňa 24. 6. 2004 a rozsudok ESLP

K uvedenej kolízii základného ľudského práva na súkromný život a práva na ochranu vlastníctva zamestnávateľa sa v ostatných rokoch v relatívne širokej miere zaoberal Európsky súd pre ľudské práva, ale aj Súdny dvor EÚ. Judikatúra európskych súdov je veľmi významná nielen na správne smerovanie legislatívy v SR, ale aj na usmernenie aplikačnej praxe, ktorá je v ostatnom čase často konfrontovaná najmä so zneužitím dôležitých informácií zamestnávateľa v prospech iných konkurenčných subjektov.

Článok 8 Dohovoru o ľudských právach a základných slobodách (ďalej len „Európsky dohovor“) považuje právo na súkromný život za základné ľudské právo prvej generácie. Podľa citovaného článku každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie. Verejný (štátny) orgán nemôže do výkonu tohto práva zasahovať s výnimkou prípadov, ak je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom alebo zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo na ochranu práv a slobôd iných.“

Obdobne podľa článku 7 Charty každá osoba má právo na ochranu súkromného a rodinného života, obdobia a komunikácie. Podľa článku 52 ods. 3 Charty majú tieto práva rovnaký právny význam a obsah ako článok 8 Európskeho dohovoru, podľa ktorého každá osoba má právo na súkromný a rodinný život, obdobia a korešpondenciu.

Aj keď výslovné obsahové vymedzenie pojmu práva na súkromný život v Európskom dohovore doteraz neexistuje, k obsahovému vymedzeniu tohto pojmu sa ESLP dopracoval kauzuisticky, predovšetkým rozhodnutím v právnej veci Caroline/Nemecko z roku 2004.³

Judikatúra ESLP chápe právo na súkromný život v troch právnych rovinách; ako slobodu rozhodovania sa o svojom vlastnom živote, ako ochranu súkromnej sféry a ako právo na slobodný životný štýl.⁴

v právnej veci Kück/Nemecko) zo dňa 12. 6. 2003. Napríklad skončenie tehotenstva neprislúcha samo osebe k právu jednotlivca rozhodovať slobodne o vlastnom tele, pretože sa v tomto prípade musí klásť zreteľ na život nenarodeného dieťaťa, čo vyplýva zo správy Komisie v právnej veci (Brüggemann a Scheuten) zo dňa 12. 7. 1977.

³ Rozsudok ESLP v právnej veci (Caroline/Nemecko) zo dňa 24. 6. 2004.

⁴ Rozsudok ESLP v právnej veci (Caroline/Nemecko) zo dňa 24. 6. 2004 a rozsudok ESLP v právnej veci (Kück/Nemecko) zo dňa 12. 6. 2003. Napríklad skončenie tehotenstva neprislúcha samo osebe k právu jednotlivca rozhodovať slobodne o vlastnom tele, pretože sa v tomto prípade musí klásť zreteľ na život nenarodeného dieťaťa, čo vyplýva zo správy Komisie v právnej veci (Brüggemann a Scheuten) zo dňa 12. 7. 1977.

Prvá dimenzia práva na súkromný život znamená právo rozhodovať o svojom živote. V praxi ide o zásahy v rámci biomedicínskeho výskumu, terapeutické klonovanie, potraty a pod. Do uvedeného obsahového rámca patrí aj zmena pohlavia.⁵ Predmetom ochrany je právo jednotlivca na fyzickú a psychickú identitu.

Pokiaľ ide o druhú právnu dimenziu obsahu práva na súkromný život, „súkromnú sféru“, ide o ochranu jednotlivcov pri individuálnej komunikácii s inými.⁶ Predovšetkým táto dimenzia sa najviac dotýka práva na súkromný život v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podľa Európskeho dohovoru do obsahu článku 8 vyúsťuje aj právo na ochranu osobných údajov.⁷ Ako súčasť osobnej identity jednotlivca článok 8 Európskeho dohovoru ochraňuje aj právo na osobnú česť, ako aj právo na vlastný obraz a vlastné meno ako súčasť osobnej identity.⁸ ESLP v doterajšej rozhodovacej činnosti aplikoval článok 8 Európskeho dohovoru nielen na bežnú súkromnú, ale aj na obchodnú korešpondenciu,⁹ ale aj na elektronickú korešpondenciu a na telefonické rozhovory.¹⁰ Do obsahového rámca ochrany súkromného života nielen podľa článku 8 Európskeho dohovoru, ale aj podľa článku 7 Charty¹¹ prislúcha podľa judikatúry ESLP aj súkromná sféra jednotlivca,¹² ako aj právo na ochranu osobných údajov.¹³

V tomto širokom obsahovom rámci článok 8 Európskeho dohovoru právne pokrýva nielen právo na ochranu súkromného života pred akýmkoľvek zásahmi tretích subjektov, ale aj právo na ochranu súkromia v kontexte poskytovania služieb spočívajúcich v skríningu elektronickej pošty.

Právo na slobodný životný štýl ako tretia právna rovina práva na súkromný život znamená podľa judikatúry ESLP právo viesť svoj život podľa svojich

⁵ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Goodwin/Spojené kráľovstvo) zo dňa 11. 7. 2002.

⁶ Rozsudok ESLP v právnej veci (Klass a iní/Nemecko) z roku 1978.

⁷ Podľa Charty základných práv EÚ je právo na ochranu osobných údajov upravené samostatne popri práve na súkromný život.

⁸ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Caroline/Nemecko), rozhodnutie ESLP v právnej veci (Burghartz/Švajčiarsko) zo dňa 2. 2. 1994, Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Stjerna/Fínsko) zo dňa 25. 11. 1994, Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Guillot) zo dňa 24. 10. 1996, Rozhodnutie ESLP (Garcia Arellano/Belgicko) zo dňa 2. 2. 2003.

⁹ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Niemiets) z roku 1992.

¹⁰ Rozhodnutie v právnej veci (Klass a iní/Nemecko) z roku 1978, Rozhodnutie ESLP (Malone) z roku 1984, Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Huvig) z roku 1990.

¹¹ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Silver a iní/Spojené Kráľovstvo).

¹² Tamtiež.

¹³ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Rotaru/Rumunsko) z roku 2000.

vlastných predstáv bez zásahov verejnej moci.¹⁴ Podľa rozhodnutia ESELP v právnej veci Brüggenmann a Scheuten právo na súkromný život zahŕňa právo jednotlivca usilovať sa o rozvoj osobnosti bez zásahov tretích osôb.¹⁵ K obsahu tohto práva prislúcha aj právo jednotlivca na spôsob obliekania podľa vlastného výberu, právo na voľbu lekára, ale tiež prejavy životného štýlu menšín.¹⁶ Táto právna dimenzia práva na ochranu súkromného života sa môže dotýkať aj oblasti pracovnoprávných vzťahov a kladie relatívne vysoké právne nároky na zamestnávateľov, ktorí by mali strpieť prejavy životného štýlu zamestnancov aj v obliekaní.

Podľa článku 8 Európskeho dohovoru právo na súkromný život je právo jednotlivcov – fyzických osôb na ochranu proti zásahom do súkromného života zo strany verejnej moci.¹⁷ Okrem klasickej dogmatickej štruktúry práva prvej generácie, ktoré spočíva v pasívnom postavení štátu, uvedené právo súčasne zaväzuje členský štát k ochrane súkromného a rodinného života vo vzťahu k tretím osobám.¹⁸ Obsahová šírka uvedeného práva pri neoprávnených zásahoch do súkromného života je relatívne bohatá. Svedčí o tom aj rozsiahla judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len ESELP).¹⁹ Z dogmatickej štruktúry práva na súkromie je celkom zjavné, že sa vzťahuje aj na zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov.

Aj keď je nepochybné, že právo na ochranu súkromného a rodinného života a komunikácie je základným ľudským právom (pozri tiež dikciu „každý“), v rámci pracovnoprávných vzťahov v ostatnom čase vznikajú v praxi početné právne kolízie medzi právom na ochranu súkromia fyzickej osoby – zamestnanca a medzi právom na ochranu vlastníctva a majetku zamestnávateľa. Kolízia medzi uvedenými právami by sa mala riešiť podľa akostnej priority právnych noriem. Ktoré z vyššie uvedených práv je významnejšie, rešpektovanie súkromného života zamestnancov alebo právo na ochranu vlastníctva a iných majetkových práv zamestnávateľa?

¹⁴ Rozhodnutie ESELP v právnej veci (Chr. Grabenwarter a iní/Wiederin).

¹⁵ Rozhodnutie Komisie v právnej veci (Brüggenmann) zo dňa 12. 7. 1977.

¹⁶ Tamtiež.

¹⁷ Rozhodnutie ESELP v právnej veci (Belgicko) zo dňa 23. 7. 1968.

¹⁸ Rozhodnutie ESELP v právnej veci (Marcks/Belgicko) zo dňa 13. 6. 1979, Rozhodnutie ESELP (Caroline/Nemecko) zo dňa 24. 6. 2004, Rozhodnutie ESELP (Airey/Írsko) zo dňa 9. 10. 1979, Rozhodnutie ESELP v právnej veci (XY/Holandsko) zo dňa 26. 3. 1985.

¹⁹ Rozhodnutie ESELP v právnej veci (Görgülü/Nemecko) zo dňa 26. 2. 2004, Rozhodnutie ESELP v právnej veci (Ciliz/Holandsko) zo dňa 11. 7. 2000.

Súdny dvor EÚ viackrát už riešil obdobné kolízie medzi základnými ľudskými právami a ekonomickými slobodami, v ktorých dal v prevažnej miere prednosť základným ľudským právam na úkor základných ekonomických slobôd, naše úvahy v nasledujúcom budú smerovať k možnostiam oprávneného obmedzenia súkromného života zamestnancov, ak je to nevyhnutné na ochranu zdravia a morálky alebo na ochranu práv a slobôd zamestnávateľa.²⁰ Tieto dôvody zásahu do práva na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie výslovne zakotvuje článok 8 ods. 2 Európskeho dohovoru s podmienkou, že tak ustanovuje zákon a že zásah do uvedených práv je nevyhnutný.

Aj keď je nepochybné, že právo na ochranu súkromného a rodinného života, komunikácie je základným ľudským právom (pozri tiež dikciu „každý“), v rámci pracovnoprávných vzťahov v ostatnom čase vznikajú v praxi početné právne kolízie medzi právom na ochranu súkromia fyzickej osoby – zamestnanca a medzi právom na ochranu vlastníctva a majetku zamestnávateľa. Aj Súdny dvor EÚ viackrát už riešil obdobné kolízie medzi základnými ľudskými právami a ekonomickými slobodami, v ktorých dal v prevažnej miere prednosť základným ľudským právam na úkor základných ekonomických slobôd.

Dôvody zásahu do práva na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie výslovne zakotvuje článok 8 ods. 2 Európskeho dohovoru s podmienkou, že tak ustanovuje zákon a že zásah do uvedených práv je legálny, legitímny a proporcionálny.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že článok 8 Európskeho dohovoru popri ochrane práva na súkromný a rodinný život, obdobia a korešpondencie zakotvuje súčasne podmienky, za splnenia ktorých je možné toto právo obmedziť.

Právo na rešpektovanie súkromného života zakotvené v článku 8 Európskeho dohovoru Charta základných práv EÚ (ďalej len „Charta“) zakotvuje v podobe viacerých relatívne samostatných práv. Podľa článku 7 Charty má každý právo na rešpektovanie svojho súkromného života a rodinného života, právo na obdobia a komunikáciu.

Predmetom ochrany je právo na ochranu komunikácie v zmysle korešpondencie.²¹

²⁰ Súdny dvor opačne rozhodol v posledných rokoch len v právnej veci C-341/05 (Laval) zo dňa 23. 5. 2007 a v právnej veci C-438/2005 (Viking) zo dňa 23. 5. 2007.

²¹ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Klass/Nemecko) z roku 1978.

Charta v článku 7 ako súčasť osobnej identity chráni osobnú časť jednotlivca, včítane ochrany vlastného mena ako súčasť osobnej identity. Podľa článku 7 Charty „každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a komunikácie.“ Článok 7 Charty chráni popri práve na súkromný život aj právo na ochranu rodinného života.²² Článok 7 Charty treba vidieť v kontexte článku 8 Charty o ochrane osobných údajov, ako aj článku 9 Charty o ochrane manželstva a rodiny, predovšetkým pokiaľ ide o právo na založenie rodiny.

2. Ochrana rodinného života

Charta základných práv EÚ v článku 7 chráni súkromnú sféru už existujúcej rodiny, pretože právo na založenie rodiny zakotvuje v osobitnom článku 12. Aj keď doteraz nie je zakotvený presný pojem rodiny, doterajšia judikatúra EŠLP vychádza zo širšieho pojmu rodina, ktorú predstavuje nielen spoločenstvo založené na základe manželstva. Túto právnu charakteristiku pojmu rodina EŠLP exemplárne vyjadril vo svojom rozhodnutí Elsholz/Nemecko z roku 2000, podľa ktorého k rodine patrí aj rozvedený otec dieťaťa. V právnej veci Pederson/Nemecko EŠLP deklaruje, že rodinu tvorí aj spoločenstvo mimo manželstva²³

Pri posudzovaní spoločenstva de facto sa má brať zreteľ na spoločné deti, na pevnosť vzájomných vzťahov, dĺžku vzťahu, formu vzťahu, vzťah medzi partnermi, vzájomnú finančnú závislosť, pravidelný kontakt, starostlivosť, zodpovednosť. Môže to byť vzťah matky a dcéry, vzťahy medzi inými blízkymi príbuznými, napr. vnukmi a starými rodičmi.²⁴

Ochrana podľa článku 7 Charty, ako aj podľa článku 8 Európskeho dohovoru sa nevzťahuje na polygamické životné spoločenstvo, pretože princíp jedného manželstva patrí ku kultúrnym základom Európy.

²² Rozhodnutiek EŠLP v právnej veci (Marckx/Belgicko) zo dňa 13. 6. 1979, rozsudok EŠLP v právnej veci (Caroline/Nemecko) zo dňa 24. 6. 2004.

²³ Rozhodnutie EŠLP v právnej veci (Pederson/Nemecko) zo dňa 6. 12. 2001.

²⁴ Rozhodnutie EŠLP v právnej veci (Taskin/Nemecko) z roku 2002.

3. Ochrana obydlia

Predmetom ochrany podľa článku 7 Charty, ale aj podľa článku 8 Európskeho dohovoru je aj obydlie. Výklad pojmu obydlie je podľa doterajšej judikatúry ESLP relatívne široký. *Všeobecne ide o životný priestor, ktorý predstavuje pre fyzickú osobu základný bod života.* Obydlím sa chápe napríklad nielen dom v súkromnom vlastníctve či prenajatý byt, ale aj služobné kancelárie a iné služobné miestnosti právnických osôb, v ktorých fyzická osoba pracuje.²⁵

Pokiaľ ide o ochranu služobných miestností slúžiacich pre obchodné účely podnikateľov, odbornej verejnosti je známe rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci (Hoechst) z roku 1989, podľa ktorého obchodné miestnosti podnikateľa nepoživajú ochranu práva ES.²⁶ Z tohto rozhodnutia vyplynulo, že Súdny dvor pod obydlím rozumie len súkromné priestory jednotlivca určené na bývanie.

V rozhodnutí Niemietz z roku 2002 ESLP na rozdiel od rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci Hoechst ESLP výslovne deklaroval, že *pod obydlím sa rozumie miesto určené na bývanie, ale aj priestor slúžiaci na vykonávanie obvyklej profesie, akým je podnikový priestor alebo kancelária.* Priestory slúžiace na výkon zamestnania sú podľa ESLP rovnako chránené pred domovými prehliadkami a návštevami úradnej moci ako priestory slúžiace na bývanie. Ako ESLP v rozhodnutí Niemietz uviedol, *„rešpektovanie súkromného života musí do určitej miery zahŕňať aj právo na vytváranie a rozvíjanie vzťahov s ďalšími bytosťami. Neexistuje dôvod pre to, aby tento spôsob chápania pojmu súkromný život vylučoval aktivitu profesijnej povahy alebo obchodnej povahy, pretože práve v priebehu pracovnej činnosti má väčšina ľudí značnú, ak nie aj najväčšiu príležitosť rozvíjať vzťahy s vonkajším svetom. Nie je možné jasne rozlíšiť, ktoré činnosti jednotlivca tvoria časť jeho profesijného alebo obchodného života a ktoré už nie.“*

Súdny dvor čiastočne revidoval svoj výrok v právnej veci Hoechst zrejme aj pod vplyvom rozhodnutia ESLP v právnej veci Niemietz z roku 2002 vo svojom neskoršom rozhodnutí v právnej veci Roquettes Frères z roku 2002.²⁷ V tejto právnej veci sa Súdny dvor vyslovil, že *úkony zasahujúce do*

²⁵ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Niemietz) z roku 2002.

²⁶ C-227/88 (Hoechst) 1989.

²⁷ C-227/88 (Hoechst) 1989, rozhodnutie ESLP v právnej veci Niemietz z roku 2002 a rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci Roquettes Frères zo dňa 22. 10. 2002.

*práv a slobôd osoby môžu byť preventívne dovolené len za predpokladu, že existujú obavy, že dotknutý podnik sa odmietne podriaadiť kontrole alebo sa pokúsi utajiť alebo odstrániť dôkazy za predpokladu, že kontrola mu bola vopred oznámená. Príslušný vnútroštátny súd však na druhej strane má právomoc odmietnuť navrhované úkony zasahujúce do práv a slobôd osoby, ak závažnosť podozrivého zásahu do hospodárskej súťaže je príliš malá, stupeň pravdepodobnej spoluúčasti dotknutého podniku príliš slabý alebo ak to, čo sa hľadá v rámci kontroly je príliš nepodstatné na to, aby sa zásah do sféry súkromnej činnosti právnickej osoby spočívajúci v prehliadke budov a pozemku za súčinnosti verejnej moci neukázal ako neprimeraný, ani ako neprípustný s ohľadom na cieľ kontroly.*²⁸

V súvislosti s ochranou obydlia treba povedať, že v súčasnosti podľa aktuálnej judikatúry nielen ESLP, ale aj Súdneho dvora predmetom ochrany článku 8 Európskeho dohovoru, ako aj článku 7 Charty sú aj služobné miestnosti. Predmetom právnej ochrany je každý spôsob zásahu proti vôli oprávneného subjektu, pokiaľ nie sú splnené predpoklady uplatnenia výnimky z ochrany tohto práva na súkromný život podľa článku 8 ods. 2 Európskeho dohovoru.

4. Ochrana komunikácie (korešpondencie)

Ochrana komunikácie znamená ochranu korešpondencie a možno povedať, že obsah ochrany komunikácie v článku 7 Charty je obsahovo totožný s obsahom ochrany korešpondencie podľa článku 8 Európskeho dohovoru. Európsky zákonodarca v súvislosti s koncipovaním článku 7 Charty použil len modernejší právny výraz, ktorý v čase konštituovania obsahu Charty existoval ako predmet ochrany vo viacerých členských štátoch Európskej únie. Použitie iného modernejšieho právneho pojmu zohľadňuje rozvoj nových technológií a nejde nad rámec ochrany článku 8 Európskeho dohovoru, čo ESLP vyjadril v právnej veci (Klass/Nemecko).²⁹ *Aj doterajšia judikatúra ESLP zahrňovala pod ochranu korešpondencie nielen písomnú korešpondenciu, ale aj akúkoľvek inú komunikáciu včítane telefonických rozhovorov, pri ktorých je subjektom ochrany aj tretia osoba, s ktorou fyzická osoba telefonuje. Dôvernosť súkromnej korešpondencie sa vzťahuje nielen na orgány verej-*

²⁸ C-94/00 (Roquettes Frères SA) zo dňa 22. 10. 2002, bod 80.

²⁹ Rozhodnutie ESLP v právnej veci Klass/Nemecko z roku 1978.

nej moci, ale aj súkromné subjekty.³⁰ Pre právnu interpretáciu súkromného života má osobitný význam rozhodnutie ESLP v právnej veci (Halford/Spojené kráľovstvo) z roku 1998, ktoré deklarovalo neoprávnenosť odpočúvania služobných telefonických rozhovorov zamestnancov. Aj v rozhodnutiach Klaas, Malone a Hudvig ESLP konštatoval, že článok 8 Európskeho dohovoru sa vzťahuje aj na telefonické rozhovory.³¹

Odpočúvanie telefonických rozhovorov by bolo možné len so súhlasom nielen zamestnanca, ale aj so súhlasom tretej osoby, s ktorou zamestnanec telefonuje. Tajné odpočúvanie telefonických hovorov bez ohľadu na to, či majú súkromný alebo služobný charakter je neprípustné a je v rozpore s článkom 8 Európskeho dohovoru, ako aj článkom 7 a článkom 8 Charty základných práv EÚ.

5. Ochrana osobných údajov

Podľa judikatúry ESLP právo na ochranu osobných údajov sa považuje za obsahovú súčasť práva na súkromný život (práva na ochranu súkromnej sféry).³² Z hľadiska osobného rozsahu je v aktuálnej odbornej literatúre sporné, či právo na ochranu osobných údajov sa vzťahuje výlučne na fyzické osoby, alebo oprávneným subjektom tohto práva môže byť aj právnická osoba. Charta základných práv EÚ neobsahuje žiadne konkrétne ustanovenia, z ktorých by bolo možné vyvodiť, že medzi chránené subjekty prislúchajú aj právnické osoby.³³ Článok 8 Charty výslovne zakotvuje právo na ochranu osobných údajov, ktoré v doterajšom vývoji práva EÚ neboli samostatne zakotvené.

Na rozdiel od dovtedajšieho právneho stavu posúva pojem ochrany osobných údajov podstatne ďalej, keď pod touto ochranou rozumie: „*všetky in-*

³⁰ Rozhodnutie ESLP v právnej veci Klass/Nemecko z roku 1978, rozhodnutie ESLP v právnej veci Lüdi/Švajčiarsko 1992 a rozhodnutie ESLP v právnej veci Halford/Spojené Kráľovstvo z roku 1998, ktoré sa zameralo aj na posúdenie oprávnenosti odpočúvania služobných telefonických rozhovorov.

³¹ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Klaas) z roku 1978, rozhodnutie ESLP v právnej veci (Malone) z roku 1984.

³² Rozsudok ESLP v právnej veci (Rotaru/Rumunsko) zo dňa 4. 5. 2000, rozsudok ESLP v právnej veci (Leander/Schweden) zo dňa 26. 3. 1987, rozsudok ESLP v právnej veci (Amann/Švajčiarsko) zo dňa 16. 2. 2000.

³³ Dammann, U. – Simitis, S.: Dattenschutzrichtlinie, Kommentar, Frankfurt am Main, 1997.

formácie o určitej alebo určiteľnej fyzickej osobe. “ O určiteľnú osobu ide vtedy, ak ju možno priamo alebo nepriamo identifikovať na základe určitého kľúča (napr. rodné číslo, údaje o zdraví).³⁴ Ide aj o prípady videokontroly, odpočúvania telefonických hovorov.

5.1. Nové nariadenie Rady a EP o ochrane osobných údajov prijaté v roku 2016

Ochranu súkromného života zamestnancov zvyrazňuje aj právo EÚ prijatím nového nariadenia EP a Rady č. 2016/679/EÚ z 27. apríla 2016. V oblasti ochrany osobných údajov ide o významnú legislatívnu zmenu práva EÚ, ktorá znamená prehĺbenie ochrany osobných údajov a zaväzuje členské štáty v zmysle intencie uvedeného nariadenia premietnuť jeho požiadavky do svojho vnútorného zákonodarstva. Nariadenie završuje svojím spôsobom prijatie celého komplexu nariadení a smerníc, týkajúcich sa osobitných častí ochrany osobných údajov.

5.1.1. Pojem osobné údaje

Podľa nového Nariadenia o ochrane osobných údajov pod pojmom osobné údaje treba rozumieť všetky údaje, ktoré jednotlivco alebo v celosti môžu identifikovať fyzickú, psychickú, hospodársku, kultúrnu a sociálnu identitu oprávnenej osoby.³⁵ Nové Nariadenie o ochrane osobných údajov reaguje na celý komplex negatívnych dopadov digitálnej doby na súčasnú spoločnosť a jej jednotlivcov a veľmi jasne vymedzuje, ale aj konkretizuje najvýznamnejšie formy zásahov do osobných údajov jednotlivca. Zakladá aj rozširuje súčasne existujúce právne záruky ochrany osobných údajov.

Na uvedené nové legislatívne iniciatívy na úrovni EÚ v súčasnej dobe výslovnou poukázal aj J. C. Juncker, predseda Európskej komisie, vo svojom prejave k stavu Európskej únie dňa 13. septembra 2016.

Pri spracúvaní osobných údajov Nariadenie o ochrane osobných údajov vyžaduje dodržiavať nasledujúce zásady:

1. Osobné údaje musia:

- a) sa spracúvať zákonným spôsobom, spravodlivo a transparentne vo vzťahu k dotknutej osobe („zákonnosť, spravodlivosť a transparentnosť“);

³⁴ Dammann, U. – Simitis, S.: Dattenschutzrichtlinie, Kommentar, Frankfurt am Main, 1997.

³⁵ C-101/01 (Lindqvist) zo dňa 6. 11. 2003.

- b) sa získavať na konkrétne určené, výslovne uvedené a legitímne účely a nesmú sa ďalej spracúvať spôsobom, ktorý nie je zlučiteľný s týmito účelmi; ďalšie spracúvanie na účely archivácie vo verejnom záujme účelu“;
- c) byť primerané, relevantné a obmedzené na rozsah, ktorý je nevyhnutný vzhľadom na účely, na ktoré sa spracúvajú („minimalizácia údajov“);

Spracúvanie osobných údajov je podľa článku 6 Nariadenia zákonné iba vtedy a iba v tom rozsahu, keď je splnená aspoň jedna z nižšie uvedených zákonných podmienok:

- a) dotknutá osoba vyjadrila súhlas so spracúvaním svojich osobných údajov na jeden alebo viaceré konkrétne účely;
- b) spracúvanie je nevyhnutné na plnenie zmluvy, ktorej zmluvnou stranou je dotknutá osoba, alebo aby sa na základe žiadosti dotknutej osoby vykonal opatrenia pred uzatvorením zmluvy;
- c) spracúvanie je nevyhnutné na splnenie zákonnej povinnosti prevádzkovateľa;
- d) spracúvanie je nevyhnutné, aby sa ochránili životne dôležité záujmy dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby;
- e) spracúvanie je nevyhnutné na splnenie úlohy realizovanej vo verejnom záujme alebo pri výkone verejnej moci zverenej prevádzkovateľovi;

Ide vlastne o formuláciu právnych titulov právne korektného zásahu do ochrany osobných údajov.

Keďže pri spracúvaní osobných údajov často dochádza k rôznym zásahom aj do súkromného života zamestnanca, vyššie uvedené zásady o ochrane osobných údajov treba dodržiavať aj v rámci pracovnoprávných vzťahov v situáciách, ak pri zásahu do súkromia zamestnanca dochádza aj k spracúvaniu osobných údajov.

Podľa článku 17 Nariadenia sa zabezpečuje právo na vymazanie (právo na zabudnutie) za podmienok, že dotknutá osoba má tiež právo dosiahnuť u prevádzkovateľa bez zbytočného odkladu vymazanie osobných údajov, ktoré sa jej týkajú, a prevádzkovateľ je povinný bez zbytočného odkladu vymazať osobné údaje, ak je splnený niektorý z týchto dôvodov:

- a) osobné údaje už nie sú potrebné na účely, na ktoré sa získavali alebo inak spracúvali;

- b) dotknutá osoba odvolá súhlas, na základe ktorého sa spracúvanie vykonáva, podľa článku 6 ods. 1 písm. a) alebo článku 9 ods. 2 písm. a) a ak neexistuje iný právny základ pre spracúvanie;
- c) dotknutá osoba namieta voči spracúvaniu podľa článku 21 ods. 1 a neprevažujú žiadne oprávnené dôvody na spracúvanie alebo dotknutá osoba namieta voči spracúvaniu podľa článku 21 ods. 2;
- d) osobné údaje sa spracúvali nezákonne;
- e) osobné údaje musia byť vymazané, aby sa splnila zákonná povinnosť podľa práva Únie alebo práva členského štátu, ktorému prevádzkovateľ podlieha.

Ak prevádzkovateľ zverejnil osobné údaje a podľa odseku 1, je povinný vymazať osobné údaje, so zreteľom na dostupnú technológiu a náklady na vykonanie opatrení podnikne primerané opatrenia vrátane technických opatrení, aby informoval prevádzkovateľov, ktorí vykonávajú spracúvanie osobných údajov tak, že dotknutá osoba ich žiada, aby vymazali všetky odkazy na tieto osobné údaje, ich kópiu alebo repliky.

Podľa článku 18 Nariadenia právo na obmedzenie spracúvania sa garantuje, ak:

1. dotknutá osoba má právo na to, aby prevádzkovateľ obmedzil spracúvanie, pokiaľ ide o jeden z týchto prípadov:

- a) dotknutá osoba napadne správnosť osobných údajov, a to počas obdobia umožňujúceho prevádzkovateľovi overiť správnosť osobných údajov;
- b) spracúvanie je protizákonné a dotknutá osoba namieta proti vymazaniu osobných údajov a žiada namiesto toho obmedzenie ich použitia;
- c) prevádzkovateľ už nepotrebuje osobné údaje na účely spracúvania, ale potrebuje ich dotknutá osoba na preukázanie, uplatňovanie alebo obhajovanie právnych nárokov;
- d) dotknutá osoba namietala voči spracúvaniu a to až do overenia, či oprávnené dôvody na strane prevádzkovateľa prevažujú nad oprávnenými dôvodmi dotknutej osoby.

Prevádzkovateľ by mal bezodkladne oznámiť dotknutej osobe porušenie ochrany osobných údajov, ak toto porušenie ochrany osobných údajov pravdepodobne povedie k vysokému riziku pre práva a slobody fyzickej osoby, aby mohla prjať potrebné preventívne opatrenia. V oznámení by sa mala uviesť povaha porušenia ochrany osobných údajov, ako aj odporúčania pre dotknutú fyzickú osobu o tom, zmierniť potenciálne nepriaznivé dôsledky.

Takéto informovanie dotknutých osôb by sa malo vykonať čo najskôr je to možné a v úzkej spolupráci s dozorným orgánom v súlade s usmerneniami tohto alebo iného relevantného orgánu, napríklad orgánov presadzovania práva. Napríklad potreba zmierniť bezprostredné riziko škody by si vyžadovala promptné informovanie dotknutých osôb, avšak potreba vykonať primerané opatrenia na zabránenie trvaniu alebo výskytu podobných porušení ochrany osobných údajov môže opodstatniť aj dlhšiu lehotu na informovanie.

5.1.2. Sankcie za porušenie ochrany osobných údajov podľa nového Nariadenia

Ak sa porušenie ochrany osobných údajov nerieši primeraným spôsobom a včas, môže fyzickým osobám spôsobiť ujmu na zdraví, majetkovú alebo nemajetkovú ujmu, ako je napríklad strata kontroly nad svojimi osobnými údajmi alebo obmedzenie práv týchto osôb, diskriminácia, krádež totožnosti alebo podvod, finančná strata, neoprávnená reverzná pseudonymizácia, poškodenie dobrého mena, strata dôvernosti osobných údajov chránených profesijným tajomstvom, alebo akékoľvek iné závažné hospodárske či sociálne znevýhodnenie dotknutej fyzickej osoby. Prevádzkovateľ by mal preto ihneď, ako sa dozvie, že došlo k porušeniu ochrany osobných údajov, bez zbytočného odkladu a podľa možnosti najneskôr do 72 hodín od okamihu, ako sa dozvedel, že došlo k porušeniu ochrany osobných údajov, toto porušenie oznámiť dozornému orgánu s výnimkou prípadov, keď vie prevádzkovateľ v súlade so zásadou zodpovednosti preukázať, že nie je pravdepodobné, že porušenie ochrany osobných údajov povedie k riziku pre práva a slobody fyzických osôb. Ak nie je možné oznámenie podať do 72 hodín, malo by sa k oznámeniu pripojiť odôvodnenie omeškania, pričom informácie možno poskytnúť vo viacerých etapách bez ďalšieho zbytočného odkladu.

6. Právo na súkromný život podľa Občianskeho zákonníka

Ochrana súkromia je predmetom úpravy predovšetkým Občianskeho zákonníka. Podľa § 11 OZ *fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy*. Právo na súkromie, pokiaľ ide

o vlastné pracovisko zamestnanca, platí aj na pracovisku s tým, že je limitované aj právom zamestnávateľa a jeho oprávnenými záujmami, medzi ktoré nepochybne patrí aj právo na ochranu vlastníctva, ako aj ústavné právo na podnikanie. Že si zamestnanec nemôže robiť na pracovisku zamestnávateľa čo chce, dosvedčuje aj celý katalóg právnych povinností samotného zamestnanca, ktoré sú zakotvené v § 81 Zákonníka práce. Podľa § 81 písm. a), c) a e) Zákonníka práce je zamestnanec povinný pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, dodržiavať právne predpisy a ostatné právne predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený a hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ. Zamestnanec je súčasne povinný chrániť majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Zamestnanec sa preto na pracovisku má zdržiavať výlučne len s cieľom vykonať prácu, nie na iné účely, ktoré sú v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Napríklad zamestnanec smie podľa § 81 Zákonníka práce používať zverené prostriedky len na výkon pracovnej činnosti.

7. Právo na súkromný život zamestnancov a monitorovanie zamestnancov podľa Zákonníka práce a podľa zákona o ochrane osobných údajov

Najširší právny rámec sledovania a kontroly zamestnancov Zákonník práce zakotvuje v článku 11 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj v § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Pokiaľ ide o § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ide o kogentné ustanovenie Zákonníka práce, ktoré by sa nemalo vôľou zmluvných strán meniť. Takto obsahovo formulované ustanovenie Zákonníka práce ustanovuje právne limity pre zmluvnú autonómiu účastníkov pracovno-právnych vzťahov.

Podľa článku 11 Základných zásad Zákonníka práce zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a jeho profesionálnymi skúsenosťami a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Podľa 13 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať

súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými prostriedkami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy zamestnávateľa a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsoby jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Ak vychádzame zo znenia článku 11 Základných zásad Zákonníka práce, zamestnávateľ je oprávnený zhromažďovať o zamestnancovi informácie, ktoré:

- súvisia s jeho kvalifikáciou,
- súvisia s jeho profesionálnymi skúsenosťami,
- môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Ustanovenie § 13 ods. 4 tvoriace obsahovú súčasť normatívneho textu Zákonníka práce samotný proces monitorovania zamestnancov podlieha určitému právnemu rámcu. Zamestnávateľ musí dodržiavať určitý postup nielen pokiaľ ide o ingerenciu zástupcov zamestnancov, ale aj pokiaľ ide o použiteľné formy kontroly, miesto kontroly, ako aj informovanie zástupcov zamestnancov nielen o rozsahu uskutočnenej kontroly, spôsobe jej uskutočnenia a dobe jej trvania, ale aj o povinnosť zamestnávateľa o predpokladanom monitorovaní zamestnancov upovedomiť zamestnancov.

Okrem toho všetky Zákonníkom práce dovoľené formy monitorovania zamestnancov je oprávnený uskutočňovať výlučne zamestnávateľ, nie tretia osoba.

Častokrát v aplikačnej praxi je problém, či sa má aplikovať vyššie citované ustanovenie Zákonníka práce o monitorovaní zamestnancov, alebo zákon o ochrane osobných údajov, resp. obidva z uvedených zákonov.

Zákon o ochrane osobných údajov je vo vzťahu k právnej úprave monitorovania zamestnancov v Zákonníku práce, tak ako je zakotvený v § 13 ods. 4 ako *lex generalis* a Zákonník práce je vo vyššie uvedenom zmysle ako *lex specialis*. Ak v aplikačnej praxi dôjde k naplneniu skutkovej podstaty monitorovania zamestnancov v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce a týmto monitorovaním nedochádza súčasne k spracovaniu osobných údajov, treba prednostne aplikovať § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Ak sa, naopak, monito-

rovaním zamestnancov v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce spracovávajú aj ich osobné údaje, je potrebné aplikovať nielen Zákonník práce, ale aj zákon o ochrane osobných údajov. V niektorých prípadoch ide aj v rámci pracovnoprávných vzťahov len, napríklad, o jednorazový zásah do ochrany osobných údajov bez toho, aby išlo o monitorovanie v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka, kedy treba aplikovať len zákon na ochranu osobných údajov. Pod tieto právne prípady možno subsumovať iné právne situácie, než ich predvída skutková podstata § 13 ods. 4 Zákonníka práce, napríklad, ak ide o jednorazové sledovanie zamestnanca so spracovaním osobných údajov. Zákonník práce by bolo treba použiť len v prípadoch monitorovania zamestnancov hlavne opakujúcich sa sledovaní, ak pri tomto sledovaní nedochádza k spracovaniu osobných údajov zamestnanca.

Na druhej strane niektoré právne situácie zásahu do osobnostných práv si vyžadujú nielen aplikáciu zákona o ochrane osobných údajov, ale aj aplikáciu Zákonníka práce a tiež aj aplikáciu Občianskeho zákonníka.

Pokiaľ by napríklad monitorovaním zamestnancov zamestnávateľ zhromažďoval osobné údaje zamestnanca a tieto by spracoval, bolo by nevyhnutné na monitorovanie zamestnancov aplikovať nielen Zákonník práce, ale aj zákon o ochrane osobných údajov. Ak teda uvedený proces monitorovania zamestnancov naplňuje definíciu spracovania osobných údajov, napr. kamerový systém so záznamovým zariadením, z ktorých by robil zamestnávateľ záznamy a odkladal ich, bolo by potrebné sa spravovať aj zákonom o ochrane osobných údajov. Obdobné platí aj pri nahrávaní telefonických rozhovorov zachycovanie a dokumentovanie aktivít zamestnanca na internete, sledovanie zamestnanca prostredníctvom GPS.

Pokiaľ ide o skutkovú podstatu § 13 ods. 4 Zákonníka práce, negatívne vymedzený zákaz zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca bez vážnych dôvodov, tak ako ho formuluje citované ustanovenie možno právne interpretovať aj pozitívnym spôsobom.

V zmysle vyššie uvedeného zamestnávateľ je oprávnený zasiahnuť do súkromia zamestnancov podľa § 13 ods. 4 ZP, ak:

- má na to vážny dôvod,
- vážny dôvod spočíva v osobitnej povahe jeho činnosti,
- ide o zásah do súkromia na pracovisku zamestnávateľa alebo v spoločných priestoroch zamestnávateľa,

- spôsob zásahu do súkromia zamestnanca spočíva aj v jeho sledovaní, s oboznámením, resp. s kontrolou listových zásielok adresovaných zamestnancovi ako súkromnej osobe.
- monitorovanie zamestnancov zamestnávateľ prerokoval so zástupcami zamestnancov,
- o monitorovaní upovedomil aj svojich zamestnancov.

Pozornosť si zasluhuje výklad samotného pojmu „vážny dôvod“ na strane zamestnávateľa, ktorý ho oprávňuje k monitorovaniu svojich zamestnancov. V nadväznosti na európske právne pramene to môžu byť vážne majetkové záujmy zamestnávateľa. Ako vyplýva zo Zákonníka práce, právnu interpretáciu „vážne dôvody“ je potrebné vykladať v priamej nadväznosti na osobitnú povahu činnosti zamestnávateľa. Osobitná povaha činnosti zamestnávateľa je právny základ, z ktorého možno následne odvodiť vážne dôvody na strane zamestnávateľa. Treba v tejto súvislosti zamestnávateľom odporúčať, aby vážne dôvody pri zásahu do súkromia zamestnanca vymedzili vo svojom vnútornom predpise, aj keď v konečnom dôsledku v prípade vzniku súdneho sporu len súd je kompetentný rozhodnúť, či vymedzenie pojmu „vážne dôvody“ zodpovedá zásade proporcionality tak, ako to nevyhnutne vyžadujú európske právne pramene, ale aj aktuálna judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva a judikatúra Súdneho dvora EÚ.

Je tiež užitočné, ak si zamestnávateľ vo vnútornom predpise vymedzí pracovisko, ako aj spoločné priestory zamestnávateľa, lebo takto priestorovo zamestnávateľa obmedzuje § 13 ods. 4 Zákonníka práce.

A keď dikcia článku 13 ods. 4 Zákonníka práce nevyklučuje permanentné sledovanie zamestnancov, judikatúra ESLP vylučuje tento spôsob sledovania zamestnancov aj v prípadoch, ak by išlo o „sledovanie čistého pracovného výkonu zamestnanca.“

8. Výnimky z práva na súkromný život

Obmedzenie práva na súkromný a rodinný život článok 8 Európskeho dohovoru a článok 7 Charty umožňuje pri splnení určitých podmienok.

8.1. Zásada legality

Zásah do práva na súkromný a rodinný život, obydli a korešpondencie je možný výlučne len na zákonnom základe. Zákonný právny základ zásahu

môže mať podobu písaného alebo nepísaného práva. To isté platí aj podľa Európskeho dohovoru. Zákonný podklad k takýmto zásahom do práva na súkromný život musí byť dostatočne určitý.³⁶ Ide o právne vyjadrenie zásady legality. Podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky súladného s aktuálnou judikatúrou ESLP legalita 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.³⁷

Ako vidno, oprávnené zásahy do práva na súkromný život sú v článku 8 Európskeho dohovoru vymedzené takmer identicky s vymedzením týchto zásahov podľa Charty. Ako podmienka takýchto zásahov sa vyžaduje aj dodržanie zásady legitimacy a zásady proporcionality. Podľa nálezu Ústavného súdu SR zásahy do práva na súkromie sa vykladajú v určitej logickej nadväznosti, resp. postupnosti. Predovšetkým sa skúma, či daný skutkový stav možno *ratione materiae* považovať za súčasť práva na súkromie. Po kladnej odpovedi na túto otázku treba skúmať, či zásah bol legálny. V ďalšom sa potom skúma, či bol zásah legitímny a napokon, či bol proporcionálny. Ak sa dospeje k negatívnej odpovedi pri niektorej z týchto otázok, ďalej sa už v skúmaní problematiky nepokračuje (pozri nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 274/05 zo dňa 14. júna 2006).

8.2. Zásada legitimacy

Okrem zásady legality musí ísť o legitímny cieľ zásahu do súkromného života. Legitímnosť zásahu do práva na súkromie podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky, ako aj konštantnej judikatúry ESLP je spojená s jeho účelom, ktorý je definovaný v článku 8 ods. 2 Európskeho dohovoru, teda zásah do práva na súkromie je prípustný len vtedy, ak:

- **je to v záujme štátu** z dôvodu ochrany národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, predchádzania nepokojom a zločinnosti,
- **v záujme spoločnosti** z dôvodu zabezpečenia hospodárskeho blahobytu krajiny, ochrany zdravia alebo morálky a
- **v záujme jednotlivcov** z dôvodu ochrany práv a slobôd iných.³⁸

³⁶ Rozsudok ESLP v právnej veci (Amann/Švajčiarsko) zo dňa 16. 2. 2000.

³⁷ Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 10. 9. 2009, spisová značka II. 280/09-16.

³⁸ Tamtiež.

Ide o relatívne široké spektrum dôvodov pre oprávnený zásah do súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie (pozri právnu vec ESLP (Klass/Nemecko)).³⁹

Vo vyššie uvedenej súvislosti je právne významnou otázkou, či majetkové záujmy zamestnávateľa možno považovať za legitímny cieľ zásahu do súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie zamestnanca. Domnievam sa, že v určitých prípadoch by to bol legitímny cieľ. Záviselo by to od okolností konkrétneho prípadu, predovšetkým od predmetu činnosti zamestnávateľa, ako aj od posúdenia závažnosti právnych následkov v prípade ohrozenia alebo porušenia práv zamestnávateľa. Zamestnávateľ by však musel spĺňať aj ďalšie podmienky zásahu do súkromného života zamestnanca, musel by mať k tomu dostatočný právny základ, t. j. možnosť zásahu do uvedeného práva by musela byť zakotvená v zákone a zásah by musel zodpovedať zásade proporcionality, t. j. by musel dodržať mieru, ktorá je nevyhnutná na dosiahnutie uvedeného cieľa a monitorovaním zamestnancov zasiahnuť čo možno najšetrnejším spôsobom vo vzťahu k ich súkromnému životu. V prípade vzniku súdneho sporu súd by mal aj skúmať, či cieľ, ktorý sledoval zamestnávateľ nebolo možné dosiahnuť iným viac šetrným spôsobom vo vzťahu k ľudskoprávnej povahe ochrany súkromného života zamestnanca.

8.3. Zásada proporcionality

Proporcionality znamená, že možno zasiahnuť do práva na súkromie len v tom prípade, keď je to nevyhnutné, ak za daných okolností nie je možné dosiahnuť legitímny cieľ inak a pri dodržaní zásad a princípov demokratickej spoločnosti.⁴⁰

Ide o použitie najšetrnejšieho prostriedku vo vzťahu k ľudským právam (zásada potrebnosti) a zásada primeranosti sa vykladá v tom zmysle slova, že ujma na príslušnom ľudskom práve nesmie byť neprimeraná vo vzťahu k zamýšľanému cieľu. „Podľa judikatúry ESLP zásahy do práva na súkromie sa vykladajú v určitej nadväznosti, resp. postupnosti. Predovšetkým sa skúma, či daný skutkový stav možno *ratione materiae* považovať za súčasť práva na súkromie. Po kladnej odpovedi na túto otázku treba skúmať, či bol zásah legálny. V ďalšom sa potom skúma, či bol zásah legitímny a napokon, či bol

³⁹ Rozhodnutie ESLP v právnej veci (Klass/Nemecko) z roku 1978.

⁴⁰ Poznámka č. 38.

proporcionálny. Ak sa dospeje k negatívnej odpovedi pri niektorej z týchto otázok, ďalej sa v skúmaní problematiky nepokračuje.⁴¹

Povaha legitímneho zásahu do práva na súkromný život zamestnanca má zodpovedať podľa článku 8 Európskeho dohovoru, ako aj článku 7 Charty tomu, čo je nevyhnutné v demokratickej spoločnosti. Kritériu nevyhnutnosti zásahu do práva na súkromný život zodpovedá podľa Súdneho dvora zásada primeranosti.⁴²

Oprávnený zásah do práva na ochranu osobných údajov je podľa aktuálnej literatúry právne korektný podľa článku 8 ods. 2 Európskeho dohovoru, ako aj podľa článku 8 Charty, pretože Charta je už v súčasnosti súčasťou primárneho práva. Nadobudnutím účinnosti Lisabonskej zmluvy sa aj článok 8 Charty stal pevnou obsahovou súčasťou primárneho práva, Zmluvy o fungovaní EÚ.

Článok 8 Európskeho dohovoru zakotvuje možnosť zásahov do práva na ochranu osobných údajov len v prípade, ak zásah má zákonný právny základ, je v demokratickej spoločnosti nevyhnutný z dôvodu národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, ako prevencia pred trestnými činmi, hospodárskeho poriadku, ochrany zdravia, morálky alebo práv a slobôd iných. Pojem nevyhnutnosť vysvetlil EŠLP v právnej veci Gillow/Spojené Kráľovstvo, podľa ktorého toto slovo znamená, že existuje donucujúca spoločenská potreba, že potrebné opatrenia s oprávneným cieľom sa musia uplatniť.⁴³

Popri vyššie uvedených zásadách je nevyhnutné, aby zásah do práva na súkromný život a spôsob jeho uskutočnenia zodpovedal plnému rešpektu ľudskej dôstojnosti zamestnanca. V opačnom prípade pôjde zo strany zamestnávateľa o neoprávnený zásah do súkromia zamestnanca.

Súdny dvor predovšetkým v právnej veci C-465/00 z roku 2003 výslovne vyjadril, že ochrana osobných údajov prislúcha ako čiastkové právo k ochrane súkromnej sféry ako všeobecného právneho princípu.⁴⁴

Podľa článku 8 Európskeho dohovoru ide o podmienku súhlasu dotknutej osoby, legitimitu a primeranosť. Pokiaľ ide o primeranosť, musí byť vždy definovaný konkrétny legitímny cieľ, účel a informovaný súhlas oprávnenej osoby. Súhlas oprávnenej osoby nemá byť paušálny, ale len na celkom kon-

⁴¹ Pozri bližšie Rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 14. 6. 2006, spisová značka I. ÚS 274/05-73.

⁴² Právna vec (Carperter) z roku 2002.

⁴³ Rozsudok EŠLP v právnej veci (Gillow/Spojené kráľovstvo) zo dňa 24. 11. 1986.

⁴⁴ C-465/00 (Rechnungshof/ORF) z roku 2003, tiež C-101/01 (Lindqvist) zo dňa 16. 11. 2004).

krétny účel, z čoho vyplýva, že takýto súhlas zamestnanca by nemal byť ob-
siahnutý v pracovnej zmluve. Ochrany osobných údajov ako obsahovej sú-
časti základného ľudského práva, práva na súkromný život a jeho ochranu
sa nemožno platne vzdať.

Odhliadnuc od súhlasu oprávnenej osoby článok 7 Charty zásadu pro-
porcionality považuje za naplnenú, ak je to potrebné z nižšie uvedených dô-
vodov:

- splnenie zmluvy alebo predzmluvného opatrenia na návrh dotknutej osoby,
- splnenie právnej povinnosti,
- ochrana životne dôležitých záujmov dotknutej osoby,
- ochrana úloh verejného záujmu a výkon verejnej moci,
- uskutočnenie oprávnených záujmov zodpovednej osoby, ako aj záuj-
mov, základných práv a slobôd iných osôb.

II. Nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov

1. Sledovanie zamestnancov pomocou sociálnych sietí

V aplikačnej praxi aj v rámci pracovnoprávných vzťahov sa stále rozširujú nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov, akým je aj pro-
filovanie zamestnancov, ktoré zamestnávateľ využíva pri výbere zamestnan-
cov vďaka internetovým stopám, ktoré sám zamestnanec dal k dispozícii
verejnosti (v prípade facebooku len obmedzenej časti verejnosti).⁴⁵ Sociál-
ne siete ako takmer nevyčerpatelný zdroj informácií o dotknutej osobe sa
v praxi zneužívajú v prospech tretích osôb. K ich zneužívaniu prispievajú sa-
motní používatelia, ktorí poskytujú niekedy až nadbytok informácií o sebe,
o svojom osobnom či profesijnom profile. Tým sami nepriamo poskytujú
možnosti zneužívania ich osobných údajov najmä pri profesionálnej reali-
zácii. Skôr než uchádzač o zamestnanie príde do osobného kontaktu so za-
mestnávateľom, v rámci výberového konania, ten o ňom vie už podstatne

⁴⁵ Žulová, J.: Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho
hľadiska), Justičná revue, 2016, s. 729 a n.

viac, než by mu to uchádzač o zamestnanie chcel o sebe prezradiť a podstatne viac o ňom zamestnávateľ vie ešte pred výberovým konaním, než to vyplýva z obsahu predložených osobných podkladov uchádzača o zamestnanie. Zamestnávateľ má o ňom množstvo údajov zo sociálnych sietí a tento spôsob spracovania použije pri výbere do zamestnania.

Využívanie sociálnych sietí ako zdroj informácií žiadny osobitný zákon nezakazuje. Zamestnávatelia v období ostatných rokov podľahli pokušeniu, ktorú im umožňuje dnešná digitálna doba. Celkom bežne vykonávajú skríning digitálne identity ako prípravu na výberové konanie pre prijatie do pracovného pomeru. Niektorí zamestnávatelia tento spôsob výberu zamestnancov označujú za významné skvalitnenie svojej personálnej práce pri výbere zamestnancov. Problém nastáva, ak z takto verejne prístupných zdrojov začnú spracovávať osobné údaje uchádzačov o zamestnanie, čo by bolo v rozpore so zákonom o ochrane osobných údajov. V týchto situáciách samotné zverejnenie týchto údajov ešte samo osebe neopravňuje zamestnávateľa k ich spracovaniu.

Najmä v situáciách výberových konaní, predzmluvných vzťahov podľa § 41 Zákonníka práce by sa mal zamestnávateľ podľa právneho základu § 41 ZP zaujímať len o otázky, ktoré súvisia s prácou a súčasne nemal by pátrať po informáciách, na ktoré sa v predzmluvnom konaní nesmie pýtať uchádzača o zamestnanie, lebo ich citované ustanovenie ZP výslovne vylučuje z okruhu informácií, na ktoré sa zamestnávateľ môže pýtať uchádzača o zamestnanie. Existujú názory, že ak ide o informácie z internetu, t. j. o informácie, ktoré už raz boli uverejnené v inom zdroji, a tým zverejnené širokej verejnosti, zamestnávateľ tak môže urobiť bez súhlasu budúceho zamestnanca. Súhlas by však od uchádzača o zamestnanie potreboval v prípade, ak tieto osobné údaje spracoval, čím by sa musel spravovať podľa zákona o ochrane osobných údajov, ktorý veľmi detailným spôsobom ustanovuje, v ktorých prípadoch môže spracovateľ spracovávať osobné údaje aj bez súhlasu dotknutej osoby.

K sledovaniu zamestnancov prostredníctvom sociálnych sietí zo strany zamestnávateľov dochádza aj v priebehu trvania pracovného pomeru. Mnohých zamestnávateľov zaujíma napríklad, akým spôsobom ich zamestnanec trávi svoj voľný čas, akých má priateľov, aké záujmy vo svojom voľnom čase prioritizuje, aká je jeho hodnotová orientácia v živote, napr. náboženská orientácia či sexuálna orientácia. Len veľmi ťažko možno predpokladať, že sa zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru bude voči takýmto právne nekorektným postupom zamestnávateľa brániť, pretože najčastejšie

vôbec nevie o tom, že ho zamestnávateľ sleduje prostredníctvom sociálnych sietí aj v priebehu trvania pracovného pomeru.

Uvedený fakt nekalej praxe niektorých zamestnávateľov by mal slúžiť súčasne ako výstraha najmä pre mladších zamestnancov, aby nezverejňovali o sebe informácie z ich osobného života, ktoré by im mohli byť v blízkej alebo vzdialenejšej budúcnosti poškodiť a ak by mali byť zneužitú proti nim.

2. Kontrola prostredníctvom elektronickej pošty

V ostatnom čase nie sú zriedkavosťou ani prípady, že zamestnávatelia monitorujú svojich zamestnancov v priebehu pracovného času, aby zistili nielen mieru využívania pracovného času, kvalitu výkonu práce, ale aj z dôvodu predchádzania ujmy na majetku zamestnávateľa pri overovaní dodržiavania pracovnej disciplíny, ale aj pri možnom úniku informácií v prospech tretích subjektov. V tejto súvislosti vzniká celý rad interpretačných problémov pokiaľ ide o oprávnenosť sledovania zamestnanca ako formu zásahu do jeho súkromného života.

Pojem elektronická pošta zakotvuje smernica č. 2002/58/ES o súkromí a elektronických komunikáciách. V zmysle citovanej smernice elektronická pošta predstavuje každú textovú, hlasovú alebo obrazovú správu posielanú prostredníctvom elektronickej siete, ktorá môže byť uložená v sieti alebo v koncovom zariadení príjemcu, až kým si ju príjemca nevyvolá. *Z hľadiska ochrany súkromia zamestnancov je právne relevantné, že e-mailovú správu treba považovať za písomnosť.*

Ochrana osobných údajov prostredníctvom elektronickej pošty prislúcha pod ochranu článku 8 Európskeho dohovoru, ako aj článku 7 a článku 8 Charty. Európsky súd pre ľudské práva vyslovil, že ochrana článku 8 Európskeho dohovoru sa vzťahuje aj na listy, ktoré už boli adresátovi doručené, a to bez ohľadu na to, či ide o súkromnú alebo obchodnú korešpondenciu.⁴⁶

Kontrola e-mailovej pošty zamestnanca je zo strany zamestnávateľov relatívne častá, zriedkakedy aj oprávnená.

Aj podľa konštantnej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva pre posudzovanie miery súkromia na pracovisku je dôvodné očakávanie mie-

⁴⁶ Rozhodnutie ESEP v právnej veci (Niemiets) z roku 1992. Pozri tiež Michalíček, F.: Právo na súkromie a monitoring e-mailovej komunikácie zamestnancov. Justičná revue, Bratislava, 2013, č. 4, s. 494 a n.

ry súkromia, ktoré zamestnanec dôvodne očakáva, pokiaľ interné predpisy zamestnávateľa, resp. pokyny jeho vedúcich zamestnancov neurčujú inak. Za správny možno považovať názor o možnosti kontroly elektronickej pošty, ktorá obsahuje meno, označenie zamestnávateľa. Súkromnou nie je ani e-mailová adresa, ku ktorej majú prístup viacerí zamestnanci.

V súvislosti s kontrolou elektronickej pošty je právne významné rozlišovať súkromnú elektronicкую poštu od pracovnej elektronickej pošty. Za súkromnú elektronicкую poštu možno považovať správu doručenú úmyselne konkrétnemu adresátovi-zamestnancovi a jej obsah nijakým spôsobom nesúvisí s jeho pracovnou činnosťou ani s činnosťou zamestnávateľa. Pracovnou elektronicickou poštou je pošta, ktorá je adresovaná výhradne zamestnávateľovi, aj keď ju vybavuje konkrétny zamestnanec. Obdobne to platí aj pri odosielaní e-mailových správ, ktoré odosiela zamestnanec v mene zamestnávateľa a ich obsah súvisí s činnosťou zamestnávateľa. Ide v takýchto prípadoch o komunikáciu medzi zamestnávateľom a treťou osobou a kontrola takejto pošty by sa podľa časti odbornej literatúry nemala považovať za zásah do súkromia zamestnanca. Problém by však nastal v prípade, ak by zamestnávateľ zamestnancom umožnil používanie firemného e-mailu aj na posielanie súkromnej pošty, čím by sa na firemnom účte nachádzali nielen firemné, služobné e-mailové správy, ale aj súkromné e-mailové správy. V takýchto prípadoch má prednosť právo na ochranu súkromia zamestnanca, keďže nemožno vylúčiť zásah zamestnávateľa do súkromia zamestnanca prečítaním súkromnej e-mailu správy.

Zamestnávateľ ako vlastník pracovných prostriedkov, s ktorými zamestnanec pracuje, musí mať prehľad, ako aj určitú formu kontroly nad využitím pracovných prostriedkov v pracovnom čase. Na rozdiel od slovenskej pracovnoprávnej úpravy, ktorá v § 81 len veľmi všeobecným spôsobom zakotvuje, že medzi základné povinnosti zamestnanca patrí aj využívanie pracovného času na výkon dohodnutej práce, ako aj správne využívanie pracovných prostriedkov zamestnávateľa s povinnosťou ich ochrany pred stratou či zneužitím, Zákonník práce Českej republiky má vo vyššie uvedenom smere konkrétnejšiu právnu úpravu. V zmysle § 316 Zákonníka práce Českej republiky zamestnanec nesmie bez vedomia, resp. súhlasu zamestnávateľa použiť pre svoju potrebu prostriedky zamestnávateľa *a zamestnávateľ je oprávnený dodržiavanie takéhoto svojho zákazu aj kontrolovať*. Za primeranú kontrolu by bolo možné považovať kontrolu doby strávenej zamestnancom na internete a miesta pohybu, činnosť počítača (napr. hranie hier,

chatovanie, surfovanie na internete). Obsah pamäti počítača a externých nosičov dát, obsah firemnej e-mailovej schránky. Takáto kontrola by sa mohla zo strany zamestnávateľa uskutočniť primeranými prostriedkami a pri výkone kontroly nesmie dochádzať k zásahu do práva na súkromie zamestnanca v rozpore so zásadou proporcionality, ako aj práva na zachovanie ľudskej dôstojnosti zamestnanca.⁴⁷

Obdobné ustanovenie Zákonníka práce obmedzujúce zamestnanca v používaní pracovných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely Zákonník práce SR na rozdiel od Zákonníka práce ČR nezakotvuje obdobne neformuluje výslovné oprávnenie zamestnávateľa ku kontrole plnenia uvedenej povinnosti zamestnávateľa.

V právnej literatúre existujú názory, či by nebolo najjednoduchšie, ak by zamestnávateľ už pri uzatvorení pracovnej zmluvy dbal na to, aby súhlas zamestnanca s jeho monitorovaním bol obsahovou súčasťou pracovnej zmluvy. Vo vyššie uvedenej súvislosti by súhlas zamestnanca s monitorovaním v budúcnosti daný zamestnávateľovi už v pracovnej zmluve by bolo možné považovať za neplatný právny úkon z dôvodu, že zamestnávateľ sa vopred vzdáva svojich práv (§ 17 Zákonníka práce).⁴⁸

Český úrad pre ochranu osobných údajov prijal v súvislosti s kontrolou e-mailovej pošty zo strany zamestnávateľa stanovisko, podľa ktorého aj keď e-mailová adresa patrí zamestnávateľovi, ak je adresa zložená z mena a priezviska zamestnanca, ide o osobný údaj a e-mailová komunikácia doručená na takúto adresu je súkromnou elektronickou poštou. Zamestnávateľ nie je oprávnený čítať obsah takejto korešpondencie, môže iba sledovať počet odoslaných a prijatých e-mailov, vrátane hlavičky. Už na tomto právnom základe pri zistení čiastočných údajov bez toho, aby čítal obsah e-mailových správ môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, aby svoje súkromné náležitosti riešil iným spôsobom. Podľa stanoviska Úradu pre ochranu osobných údajov ČR zamestnávateľ môže prečítať súkromný e-mail zamestnanca z dôvodu ochrany svojich záujmov, ak by napríklad bolo celkom zjavné, že

⁴⁷ Morávek, J.: Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu ČR. In: Barancová, H. a kol.: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života zamestnancov, Sprint dva, Bratislava, 2010.

Barancová, H.: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov, Justičná revue, 2011, č. 3, s. 343 a n.

⁴⁸ Bartík, V. – Janečková, E.: Ochrana soukromí na pracovišti – e-mailová pošta. Praha, Práce a mzda, 2009, č. 11 a tiež: Bartík, V. – Janečková, E.: Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky). Praha. Linde, 2009, s. 145 a n.

ide o pracovný e-mail a omeškaním odpovede na uvedený e-mail by si mohol zamestnávateľ prívodiť ujmu. Sú to časté situácie, ktoré vznikajú u zamestnávateľa pri dlhodobejšej práceneschopnosti zamestnanca.⁴⁹

V právnej veci Golder z roku 1975 ESPL v bode 43 výslovne konštatuje, že „Brániť inému už v začatí korešpondencie predstavuje tú najzávažnejšiu formu zasahovania (čl. 8 ods. 2 Dohovoru) do výkonu práva na ochranu korešpondencie.“

Z novších rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva pri posudzovaní oprávnenosti kontroly e-mailovej pošty ide hlavne o právnu vec Bärbolescu, o ktorej Európsky súd pre ľudské práva rozhodol v januári 2016.

Podľa skutkového stavu zamestnávateľ požiadal pána Bärbolescu, aby s cieľom reagovať na požiadavky klientov zriadil Yahoo Messenger. Krátko nato ho zamestnávateľ upozornil, že využíva Messenger aj na súkromné účely, napriek zákazu zo strany zamestnávateľa. Bärbolescu tvrdil, že nevyužíva internet na súkromné účely. Zamestnávateľ ako dôkaz predložil 45-stranový výpis prepisov jeho komunikácie v Yahoo obsahujúcich aj súkromnú komunikáciu s jeho bratom a snúbenicou o osobných záležitostiach, ako sú napr. zdravotný stav a sexuálny život. Súčasťou výpisu boli aj správy, ktoré si zamestnanec vymenil so snúbenicou zo svojho súkromného účtu Yahoo Messenger. Následne s ním zamestnávateľ skončil pracovný pomer. S konaním zamestnávateľa zamestnanec nesúhlasil a na súde napadol platnosť skončenia pracovného pomeru najmä z dôvodu, že skončenie pracovného pomeru bolo založené na porušení jeho súkromia, ktoré je garantované článkom 8 Európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách. Rumunské sudy potvrdili platnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Aj podľa Európskeho súdu pre ľudské práva konanie zamestnávateľa bolo v tomto prípade primerané a sledovanie zamestnanca bolo jediným spôsobom, ako zistiť, či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Súd v odôvodnení uviedol, že týmto rozhodnutím však neumožňuje zamestnávateľovi čítať všetky mailové správy zamestnanca bez obmedzenia, ale že treba vychádzať zo skutkových okolností konkrétneho prípadu. Prípad Bärbolescu má okrem zákazu používania služobného e-mailu na súkromné ciele viac špecifik a nie so všetkými sa ESPL úspešne vyrovnal. Najviac sporným zostal fakt, že zamestnanec vôbec nevedel o kontrole e-mailovej korešpondencie zo strany zamestnávateľa. Touto otázkou sa súd nezaoberal. Aj keď rozhod-

⁴⁹ Stanovisko Úradu pro ochranu osobních údajů ČR č. 6/2009.

nutie bolo prijaté väčšinou sudcov, jeden sudca mal k nemu odlišné stanovisko, v ktorom vyjadril, že: „kontrolné opatrenie zamestnávateľa bolo drastickým zásahom do súkromia zamestnanca, v ktorom rumunské súdy našli ospravedlnenie skončenia pracovného pomeru zamestnanca, ktorého zamestnávateľ nebol schopný prepustiť zákonnými prostriedkami.“

Obdobný výsledok v posudzovaní zneužívania e-mailovej komunikácie sa odzrkadľuje v rozhodnutí Súdneho dvora EÚ v právnej veci T-333/1999.⁵⁰

Zamestnanec bol zamestnancom Európskej centrálnej banky a pracoval v archíve banky ako dokumentarista. Jeho pracovisko bolo vybavené osobným počítačom a tak, ako aj ostatné osobné počítače iných zamestnancov banky bol pripojený na centrálny server banky. Zamestnanec mal v práci prístup na internet. Banka v pozícii zamestnávateľa zaviedla voči zamestnancovi disciplinárne konanie pre opakované získavanie pornografických materiálov z internetu, ako aj materiálov politického obsahu, ktoré následne zasielal tretím osobám. Svojho kolegu v práci obťažoval zasielaním početných mailov s pornografickým obsahom a extrémno-politickým obsahom, s čím kolega nesúhlasil, protestoval proti nemu a podal naňho zamestnávateľovi sťažnosť.

Banka po uskutočnenom disciplinárnom konaní okamžite skončila pracovný pomer s týmto zamestnancom. Aj Súdny dvor, pred ktorý sa dostala posudzovaná právna vec považoval konanie zamestnanca banky za hlboko znevažujúce a hrubé správanie voči obťažovanému kolegovi. Obsah 226 poslaných e-mailových správ Súdny dvor posúdil ako podstatné a závažné previnenie sa voči pracovnej disciplíne. Súčasne v odôvodnení rozhodnutia Súdny dvor vyslovil, že aj vo väčšine členských krajín EÚ by takéto konanie zamestnanca odôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru.

Pretože v súvislosti s monitorovaním zamestnancov sa dostávajú do určitej kolízie dve základné práva, právo na ochranu súkromného života a na druhej strane právo na ochranu vlastníctva, zaujímavý nálež bol v roku 1994 prijatý Ústavným súdom Českej republiky.

Podľa nálezu Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. Pl. ÚS 4/94 zo dňa 12. 10. 1994 pokiaľ dôjde v praxi ku kolízii jedného základného ľudského práva a druhým základným ľudským právom, podmienkou konečného rozhodnutia je tiež využiť všetky možnosti na minimalizáciu zásahov do jedného z nich.⁵¹

⁵⁰ C-333/1999 (Pán X/Európska centrálna banka) zo dňa 18. 10. 2001.

⁵¹ Vid' tiež Barancová, H.: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života

V uvedenom rozhodnutí Ústavný súd Českej republiky stanovil podmienky, pri splnení ktorých má prednosť jedno základné právo pred druhým (platí to aj o slobodách).

Prvou podmienkou je ich vzájomné porovnávanie na základe skúmania kritérií vhodnosti, napr., či právo, ktoré obmedzuje iné základné právo, resp. slobodu umožňuje dosiahnuť sledovaný cieľ aj bez zásahu do iného základného práva. Druhým kritériom je kritérium potrebnosti, ktorý spočíva v porovnávaní legislatívneho prostriedku, ktorý obmedzuje základné právo alebo slobodu s iným opatrením, ktorým možno dosiahnuť rovnaký cieľ, avšak spôsobom, ktorý nezasahuje do základného ľudského práva alebo slobody. Tretím kritériom je porovnávanie závažnosti v kolízii stojacích základných práv (po splnení podmienky vhodnosti a potrebnosti). Toto porovnanie spočíva vo zvážení empirických, systémových, kontextových a hodnotových argumentov. Empirický argument spočíva vo faktickej závažnosti javu, ktorý je spojený s ochranou určitého základného práva. Systémový argument predstavuje zvažovanie zmyslu a zaradenia základného práva alebo slobody v systéme základných práv. Kontextový argument treba chápať vo svetle ďalších negatívnych dopadov obmedzenia jedného základného práva v dôsledku uprednostnenia iného základného práva alebo slobody. Hodnotový argument predstavuje zvažovanie všetkých pozitívnych stránok v kolízii stojacích základných práv a slobôd vzhľadom na akceptovanú hierarchiu hodnôt.

V ďalšom svojom rozhodnutí Ústavný súd Českej republiky bez akýchkoľvek pochybností akceptoval, že ochrana listového tajomstva a tajomstva iných písomností a záznamov sa vzťahuje vždy na obsah zásielok a písomností. Takúto ochranu však nepriznal iným „vedľajším písomnostiam a záznamom, ktoré vznikli v súvislosti s prevádzkou poštových a telekomunikačných služieb, na ktorých vzniku sa podieľali prevádzkovatelia poštových a telekomunikačných služieb. Táto ochrana nie je absolútna. Pod ňu sa nezahŕňajú tie „vedľajšie“ údaje, ktoré sú nevyhnutné k uplatneniu právneho

v judikatúre európskych súdov. In: Barancová, H. a kol.: Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život, Bratislava, Sprint dva, 2010, s. 14 a n.

Štefko, M.: K problému sledování vlastních zaměstnanců, Právo a zaměstnání, 2005, č. 7. s. 7 a n.

Morávek, J.: Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu ČR – In: Barancová, H.: Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život, Bratislava, Sprint dva, 2010, s. 56 a n.

nároku prevádzkovateľa poštových a telekomunikačných služieb voči osobe, ktorej sú tieto služby poskytované.⁵²

Rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky z roku 2009 deklaruje, že právo na ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromia sa týka predovšetkým prípadov zásahov do rodinnej a súkromnej sféry, v ktorých jednotlivец 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.⁵³

Zaujímavým rozhodnutím v oblasti kontroly e-mailovej komunikácie zamestnanca je aj rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, podľa ktorého *bolo právne korektné, ak zamestnávateľ bez vedomia zamestnanca sledoval e-mailovú komunikáciu svojho zamestnanca bez jeho predchádzajúceho súhlasu*.⁵⁴ Zamestnávateľ po tomto zistení, že zamestnanec používa služobný e-mail aj na súkromné účely, uplatnil voči zamestnancovi okamžité skončenie pracovného pomeru, platnosť skončenia ktorého zamestnanec napadol na súde. Najvyšší súd ČR zamietol dovolanie žalobcu s odôvodnením, že zamestnanec porušil interný poriadok zamestnávateľa a účelom kontroly e-mailovej komunikácie zamestnanca nebola kontrola obsahu korešpondencie zamestnanca. Zamestnávateľ disponoval takými dôkazným prostriedkom, akými sú výpisy zo sledovaných internetových stránok.

Vyššie uvedeným rozhodnutím Najvyšší súd Českej republiky za určitých podmienok legitimizoval kontrolu a sledovanie internetových stránok používanými zo strany zamestnancov. Úrad pre ochranu osobných údajov sa k súdnemu sporu v tejto veci prejednávanej na Mestskom súde v Prahe vyjadril tak, že pri kolízii práva na vlastníctvo a jeho ochranu a práva na súkromie je potrebné dať prednosť právu na súkromie zamestnanca. Podľa názoru úradu išlo o spracovanie osobných údajov zo strany zamestnávateľa, pričom nie je rozhodujúce, či monitorované priestory sú verejného alebo súkromného charakteru, pretože ide o zásah do súkromného života zamestnancov, a preto v tomto prípade nie je dôležité, či bola splnená podmienka oznámenia, pretože k porušeniu zákona došlo už prevádzkou monitorova-

⁵² Nález ÚS ČR sp. zn. IV. ÚS 554/03 zo dňa 29. 4. 2004.

⁵³ Nález Ústavného súdu ČR I. ÚS 452/09 zo dňa 31. 3. 2009.

⁵⁴ 21 Cdo 1771/2011 zo dňa 16. 8. 2012.

cieho systému zamestnávateľa. Najvyšší súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že v prípade predmetnej kontroly práce zo strany zamestnávateľa na počítači nešlo ani o odposluch, ani o záznam telefonického charakteru, nešlo o kontrolu elektronickej pošty alebo o kontrolu listovej zásielky. Nešlo v tomto prípade ani o skryté sledovanie zamestnanca. Zo strany zamestnávateľa bol sledovaný pohyb zamestnanca na internete a iných stránkach bez toho, aby bol monitorovaný a spracovaný obsah e-mailových správ, obsah SMS alebo MMS. Neboli v tejto súvislosti urobené záznamy osobnej povahy, aj keď bol dôkaz získaný bez súhlasu a vedomia zamestnanca v právnej pozícii žalobcu. Prípustnosť dôkazného prostriedku tohto druhu, ktorý Najvyšší súd akceptoval, vychádzala z jeho právneho názoru, že išlo o kontrolu zákazu nepoužívať prostriedky zamestnávateľa pre svoju osobnú potrebu zo strany zamestnanca. Pri tejto kontrole podľa názoru Najvyššieho súdu nedochádza k zásahu do súkromia zamestnanca, iba sa kontroluje užívanie pracovných a výrobných prostriedkov zamestnávateľa, vrátane výpočtovej techniky zamestnávateľa. Najvyšší súd ČR predovšetkým prihliadal na to, že cieľom kontroly vykonávanej zamestnávateľom nebolo zisťovať obsah e-mailových správ, obsah SMS ani obsah MMS. Cieľom zamestnávateľa bolo zistiť, či zamestnanec rešpektuje zákaz zamestnávateľa používať pre svoju potrebu výpočtovú techniku zamestnávateľa.

K inému záveru dospelo rozhodnutie súdu USA v právnej veci *Smyth/Pillsbury* z roku 1996, ktorý posudzoval používanie firemného e-mailu na súkromné účely svojho zamestnanca. Išlo o manažéra spoločnosti, ktorý mal prístup k internetu nielen z práce, ale aj z domácnosti. Po zistení týchto skutočností s ním firma okamžite skončila pracovný pomer, platnosť ktorého zamestnanec napadol na súde. Súd štátu Pensylvánia rozhodol v neprospech zamestnávateľa a vyhodnotil túto situáciu ako zásah do súkromného života zamestnanca, ktorý nebol opodstatnený a oprávnený.⁵⁵

2.1. Právo na súkromie v rozhodovacej činnosti Ústavného súdu SR

Ústavný súd SR vo svojom náleze sp. zn. 117/07 zo 4. februára 2009 sa zaoberal možnosťami zásahu a súladne s existujúcou judikatúrou o ochrane súkromia zo strany Európskeho súdu pre ľudské práva do súkromia a sformuloval zásady, ktoré je nevyhnutné dodržiavať pri akomkoľvek zásahu do

⁵⁵ <http://www.loundy.com/CASES/Smyth/Pillsbury.html>.

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

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.⁵⁶ 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.⁵⁷

Pokiaľ ide o platné znenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce môžeme si všimnúť určité nedostatky tohto ustanovenia. Ide predovšetkým o podmienku určitosti a predvídateľnosti zásahu do súkromia zamestnancov. Zákonník práce pripúšťa zásah do súkromia zamestnancov v prípade vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej činnosti zamestnávateľa. Činnosť zamestnávateľa v širšom zmysle slova predstavuje činnosť vymedzenú v predmete podnikania či v živnostenskom oprávnení. V užšom slova zmysle je činnosť zamestnávateľa konkrétne 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, ktorá vyplýva z čl. 8 ods. 2 Dohovoru podľa Ústavného súdu SR znamená, že do práva na súkromie možno zasiahnuť len vtedy, ak keď 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 ochra-

⁵⁶ Viac na: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html>.

⁵⁷ Porov. BARANCOVÁ, H. 2010. Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život. Bratislava: Sprint, 2010. s. 31.

ny ich práv a slobôd.⁵⁸ Zásada legitimity 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.

2.2. Právo na súkromie v rozhodovacej činnosti všeobecných súdov SR

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.

Vykonaným dokazovaním súd prvého stupňa zistil, že žalobca so žalovaným uzavreli dňa 13. 5. 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. 4. 2007. Výpoveďou zo dňa 17. 6. 2010 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zák. práce, pretože 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 1. 6. 2009 prijal do služobného notebooku správu od L. D., ktorá obsahovala pripravenú

⁵⁸ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 117/07.

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. 7. 2009 zaslal zo služobného notebooku na adresu R. E. správu obsahujúcu trestné oznámenie na V. Q. V., dňa 21. 7. 2009 poslala L. D. prepracované trestné oznámenie naspäť; dňa 4. 5. 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. 5. 2009 prijal správu od L. 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 6. 2. 2009 do 23. 1. 2010 zo služobného notebooku odosiela rôzne e-mailové správy týkajúce sa činnosti žalovaného a interné oznamy určené výhradne zamestnancom žalovaného na 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. Bol toho názoru, 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. 6. 2009 do 17. 6. 2010 posielal zo zvereného notebooku na e-mailové adresy: R. E., R. D.-W. sk, P. Z. H., teda osobám mimo spoločnosť, 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 výlučne kompetentné osoby a obsah ktorých nebol určený iným osobám.

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca. Žalobca sa domnieval, 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, vyporiadal tak, že podľa jeho názoru nedošlo v predmetnej 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 bol toho presvedčenia, 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 svojim konaním robil žalobca.

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 Írska⁵⁹ konštatoval, že telefónne čísla môžu byť súčasťou súkromného

⁵⁹ Viac na: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13642989708406677?journalCode=fjhr20>.

života zamestnanca, 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, pretože slečna Coplandová dôvodne očakávala, že sledovaná nebude, keďže žiadny vnútorný predpis jej zamestnávateľa takúto možnosť neobsahoval.⁶⁰ 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.

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

2.3. 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. 4. 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 listového 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.⁶¹

Ústavný súd ďalej judikoval v uznesení sp. zn. I. ÚS 452/09 zo dňa 31. 3. 2009, že právo na ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromia sa týka predovšetkým prípadov zásahom do rodinnej a súkromnej sféry, v ktorých jednotlivci prejavujú svoju osobnosť slobodne a autonómne. V tejto

⁶⁰ Viac na: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html>.

⁶¹ Porov. IV. ÚS 554/03.

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 vťahovať na činnosti, ktoré sú pracovného charakteru.⁶²

3. Mystery shopping

V období ostatných rokov z komplexu zásahov do súkromia zamestnancov je najviac rozšírený mystery shopping. Pokiaľ sa v praxi uplatňuje vo vzťahu k zamestnancom, možno ho všeobecne charakterizovať ako kontrolu zamestnancov pomocou utajenej identity. Mystery shopping sa v ostatnom čase nedotýka len pracovnoprávných vzťahov a v ich rámci súkromného života zamestnancov. S kontrolami s utajenou identitou sme konfrontovaní nielen v oblasti pracovného práva, ale aj v iných oblastiach právnych vzťahov. Slovenský zákonodarca kontrolu s utajenou identitou použil aj pri kontrole v prístupe k hazardným hrám.

Doposiaľ sa mystery shopping ako forma „kontroly“ s utajenou identitou rozšíril v podmienkach Slovenskej republiky najmä v obchodoch predávajúcich tovar a v iných zariadeniach poskytujúcich služby, aj keď doteraz chýba potrebný právny základ pre jeho uskutočňovanie.

Mystery shopping ako kontrolu s utajenou identitou, ktorá zasahuje do súkromného života zamestnanca, ako forma preverovania správnosti pracovnej komunikácie zamestnancov so zákazníkmi najmä pri predaji výrobkov a služieb neuskutočňuje sám zamestnávateľ. Špeciálne agentúry odplatným spôsobom ponúkajú svoje služby pre zamestnávateľa tak, že anonymným utajeným spôsobom uskutočňujú kontrolu zamestnancov. Výsledky týchto kontrol s utajenou identitou následne za odplatu poskytujú zamestnávateľom. Ide nielen o jednorazovú, náhodnú, ale aj opakovanú kontrolu zamestnanca týkajúcu sa hlavne kvality jeho komunikácie so zákazníkom. Z tejto formy „kontroly“ zamestnancov profituje stále väčší počet agentúr obchodujúcich s informáciami vo vzťahu k relatívne širokej škále zamestnávateľov. Uvedené agentúry predávajú za odplatu informácie o zamestnancoch zamestnávateľa, ktoré získali tzv. „fiktívnymi nákupmi“, v priebehu ktorých si agentúry robia skryté audionahrávky, skryté monitorovanie zamestnan-

⁶² Porov. I. ÚS 452/09.

cov, o ktorom sám zamestnanec netuší, o ktorom nevie a s ktorým neprejavil súhlas.

Mystery shopping sa uskutočňuje formou skrytých a utajených zvukových záznamov, ako aj audionahrávok o monitorovanej fyzickej osobe, zamestnancovi. Ide buď o jednorazové kontroly s utajenou identitou, alebo aj opakujúce sa kontroly. Pri uvedených kontrolách v prevažnej miere dochádza aj k spracovaniu osobných údajov, ktoré sú súčasne zásahom do súkromného života zamestnancov a ochrany ich osobných údajov, ak sa osobné údaje zamestnanca nielen získajú týmto spôsobom, ale aj spracúvajú podľa zákona o ochrane osobných údajov.

Mystery shopping môže byť jednorazový alebo opakujúci. V prevažujúcej miere ide o jednorazové sledovanie zamestnanca týmto špecifickým spôsobom, ktoré nenaplnuje skutkovú podstatu sledovania zamestnancov podľa § 13 ods. 4 ZP. V každom prípade ide o osobitný zásah do súkromia zamestnancov nevykonávaný zo strany zamestnávateľa ako spracovateľa osobných údajov, ale pomocou na uvedený účel založených agentúr, ktoré odplatným spôsobom v pozícii sprostredkovateľa rôznym spôsobom „skenujú“ pracovnú komunikáciu zamestnancov a ponúkajú tieto informácie zamestnávateľom.

Okrem samotného Zákonníka práce ochranu fyzickej osoby proti neoprávneným zásahom do súkromného života upravuje ťažiskovo Občiansky zákonník, ako aj zákon o ochrane osobných údajov, v zmysle ktorých takéto záznamy môžu byť zhotovované len so súhlasom dotknutej osoby. Pokiaľ subjekt s prejavmi osobnej povahy či inými informáciami týkajúcimi sa určenej alebo určiteľnej fyzickej osoby uskutočňuje systematické operácie alebo sústavu operácií, čo je nepochybne aj v prípade preverovania zamestnancov formou mystery shoppingu. Ide nepochybne o spracovávanie osobných údajov.

Spracovávanie osobných údajov formou mystery shoppingu obdobne, ako aj spracovávanie iných osobných údajov podlieha súhlasu dotknutej fyzickej osoby, alebo subjekt, ktorý ich spracováva musí mať iný právne relevantný titul pre spracovanie osobných údajov napríklad prípad, ak by to bolo nevyhnutné pre ochranu práv a právom chránených záujmov správcu, príjemcu alebo inej dotknutej osoby, alebo ak by spracovanie osobných údajov bolo nevyhnutné pre plnenie zmluvy medzi účastníkmi.

Uvedená právna situácia podľa zákona o ochrane osobných údajov by mala zodpovedať zásade legality, legitimacy a proporcionality. Testom pro-

porcionality by však nemohol prejsť fiktívny obchod na „účet kontrolovaného zamestnanca a bez jeho súhlasu“ najmä preto, že kvalitu práce vlastných zamestnancov v predajniach alebo iných distribučných sieťach je zamestnávateľ oprávnený vykonávať sám, nie prostredníctvom tretej osoby a súčasne menej invazívnymi spôsobmi kontroly neporušujúcimi ľudské právo zamestnanca na súkromný život a jeho ochranu. Napríklad kontrolu zamestnancov ponúkajúcich v obchode výrobky a služby môže zamestnávateľ uskutočniť prieskumom spokojnosti zákazníkov prostredníctvom anonymných dotazníkov, osobnou kontrolou zo strany nadriadených zamestnancov, vývojom rastu tržieb a pod. Preto spracovávanie osobných údajov zamestnanca formou metódy mystery shoppingu sa z vyššie uvedeného pohľadu vôbec nejaví ako nevyhnutné. Pre uvedený spôsob uskutočňovania kontroly zamestnancov nie je doposiaľ v Zákonníku práce ani dostatočný právny základ.

V pracovnom pomere ako dvojstrannom záväzkovom vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca kontrolu vykonávania práce zamestnanca je oprávnený kontrolovať zamestnávateľ a nie cudzí subjekt fungujúci v externom prostredí mimo zamestnávateľa. Pokiaľ účel spracovania osobných údajov, ktorým je preverenie kvality fungovania predajnej siete určuje zákazník subjektu ponúkajúceho určité služby formou mystery shoppingu, teda zamestnávateľ preverovaného zamestnanca, je tento zamestnávateľ v právnej pozícii správcu osobných údajov podľa zákona o ochrane osobných údajov a subjekt sprostredkujúci mystery shopping je v právnej pozícii spracovávateľa osobných údajov podľa zákona o ochrane osobných údajov. Pretože podľa zákona o ochrane osobných údajov povinnosti správcu sa vzťahujú aj na povinnosti spracovávateľa osobných údajov, už samotným vyhotovením audionahrávky a ďalším využitím informácií, ktoré obsahuje, dochádza ku spracovávaniu osobných údajov v rozpore so zákonom na ochranu osobných údajov, a to bez ohľadu na to, či sa takto vyhotovená audionahrávka zo strany subjektov, ktoré ho uskutočňujú, využije pre zákazníka (zamestnávateľa).⁶³

Na spracovávanie osobných údajov formou mystery shoppingu je potrebné dodržiavať aj ostatné ustanovenia zákona o ochrane osobných údajov. Ide hlavne o povinnosti neuchovávať získané údaje dlhšie, ako je to nevyhnutné pre naplnenie sledovaného účelu. Najnepriaznivejšie pracovnoprávne ná-

⁶³ Nonnemann, F.: Soukromí na pracovišti, Praha, Právní rozhledy, 2015, č. 7, s. 229–236.

sledky uskutočňovania mystery shoppingu môžu zamestnanca aj existenčne postihnúť. Pôjde o prípady, ak by si zamestnávateľ objednal takéto informácie u príslušnej agentúry a následne ich vyhodnotil tak, žeby uplatnil voči zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru alebo žeby informácie získané z takýchto fiktívnych obchodov slúžili pre zamestnávateľa ako nástroj šikany alebo iného spôsobu nátlaku či obťažovania zamestnanca.

4. Kontrola na pracovisku pomocou videokamier alebo mikrofónov

Podľa zahraničných právnych úprav v nadväznosti na článok 8 Európskeho dohovoru, ako aj článok 7 a článok 8 stála a systematická kontrola na pracovisku prostredníctvom videokamier alebo iných technických prostriedkov je zásahom do osobnostnej sféry zamestnanca. Takáto kontrola je prípustná len za predpokladu, ak je jediným možným prostriedkom dosiahnutia určitého konkrétneho oprávneného cieľa (napríklad proti krádežiam v obchode).⁶⁴ Za zásadne prípustné sa považujú príležitostné kontroly zamestnancov na pracovisku, ktoré slúžia overeniu plnenia pracovných povinností zamestnancov a pri ktorých osobné údaje zamestnanca nepodliehajú spracovaniu. Napríklad nasadenie detektíva do pozície príležitostnej kontroly sa považuje za právne korektné a nevyžaduje podľa nemeckého pracovného práva súhlas podnikovej zamestnaneckej rady.⁶⁵ Kontroly tzv. čistého pracovného výkonu zamestnanca sú podľa rakúskeho pracovného práva v rozpore so zákonom, ako aj Európskym dohovorom a Chartou základných práv EÚ, ak sú systematické.⁶⁶ Pri posudzovaní prípadného porušenia súkromia zamestnanca sa skúma predovšetkým intenzita uskutočňovanej kontroly s osobitným dôrazom na dodržiavanie zásady primeranosti.

⁶⁴ Münchener Anwalts Handbuch, Arbeitsrecht (Hrsg) Moll, W., C. H. Beck München 2009, 756–757.

⁶⁵ Tamtiež, s. 757.

⁶⁶ Schwarz, W., Löschnigg, G.: Arbeitsrecht, 10 Auflage, Graz, 2004.

5. Monitorovanie zamestnancov pomocou biometrických údajov

Biometrické údaje mnohí zamestnávateľia používajú na účely evidencie dochádzky do zamestnania.⁶⁷ Podľa § 4 ods. 3 zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov *biometrický údaj je osobný údaj fyzickej osoby, ktorý označuje jej biologickú alebo fyziologickú vlastnosť alebo charakteristiku a na základe ktorého je fyzická osoba nezameniteľne a jednoznačne určiteľná*. Takýmto údajom je odtlačok prsta, odtlačok dlane. Zákon o ochrane osobných údajov umožňuje prevádzkovateľovi ich spracovanie na účely evidencie alebo identifikácie vstupu do objektu, ak je to primerané a nevyhnutné na dosiahnutie účelu. Prevádzkovateľ je v takýchto prípadoch povinný požiadať úrad na ochranu osobných údajov o povolenie spracovania biometrických údajov a až po schválení osobitnej registrácie zo strany úradu pre ochranu osobných údajov je prevádzkovateľ oprávnený uvedené biometrické údaje spracovávať na príslušný účel.⁶⁸

Zákon o ochrane osobných údajov spracovanie biometrických údajov umožňuje len v miere nevyhnutnej na dosiahnutie sledovaného účelu a spracovanie musí byť primerané účelu a z nasledujúcich dôvodov:

- spracovateľovi spracovanie biometrických údajov vyplýva zo zákona,
- zamestnanec poskytol spracovateľovi údajov súhlas,
- spracovanie biometrických údajov je nevyhnutné na plnenie pracovnej (alebo inej) zmluvy, v ktorej dotknutá osoba vystupuje ako zmluvná strana, a to nielen pri uzavretí zmluvy, ale aj pri jej zmene a aj v predzmluvných vzťahoch,
- spracovanie biometrických údajov je nevyhnutné na ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa alebo tretej osoby (ochrana majetku, finančných alebo iných záujmov prevádzkovateľa).

Monitorovanie zamestnancov pomocou spracovania biometrických údajov sa pripúšťa len vtedy, ak neexistuje iný primeraný spôsob zabezpečenia potrieb zamestnávateľa. Podľa rozhodnutia Najvyššieho správneho Súdu Poľskej republiky využitie biometrických údajov na kontrolu evidencie do práce zamestnancov je neprimerané. Súčasne súd uviedol, že pri chýbajúcej

⁶⁷ Pozri tiež Füleky, M.: Monitorovanie zamestnancov na Slovensku, Bulletin slovenskej advokácie č. 5, 2015, s. 27–42.

⁶⁸ Tamtiež.

rovnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu nie je možné hovoriť o dobrovoľnom súhlase zamestnanca so spracovaním biometrických údajov.⁶⁹

6. Monitorovanie zamestnancov pomocou GPS

Technické možnosti v súčasnosti zamestnávateľom umožňujú aj kontrolu pohybu zamestnancov prostredníctvom GPS. Zamestnávateľ využíva GPS technológiu k monitorovaniu svojich zamestnancov.⁷⁰ Sledovanie zamestnancov pomocou systému GPS, ak nie je náhodné, ojedinelé, zodpovedá skutkovej podstate § 13 ods. 4 Zákonníka práce o monitorovaní zamestnancov, a preto je zamestnávateľ povinný dodržať zákonné postupy v zmysle citovaného ustanovenia ZP. Pretože monitorovanie zamestnancov je súčasne spracovaním osobných údajov, je potrebné, aby sa zamestnávateľ spravoval aj zákonom na ochranu osobných údajov. Na uvedené spracovanie osobných údajov pri použití systému GPS nemusí mať zamestnávateľ súhlas zamestnanca, ale musí na druhej strane splňať iný zákonný dôvod (právny titul). Takýmto dôvodom, ktorý oprávňuje spracovávanie osobných údajov aj bez súhlasu zamestnanca, môžu byť zákonná povinnosť správcu spracovať osobné údaje alebo existencia práva a chránených záujmov zamestnávateľa.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že náhodná kontrola systému GPS zamestnanca by nebola v rozpore so zákonom o ochrane osobných údajov, ak by nedošlo k jej spracovaniu. Takáto jednorazová kontrola systému GPS by súčasne nezodpovedala skutkovej podstate § 13 ods. 14 práve z dôvodu svojej jednorazovosti.

Aj v prípade sledovania zamestnancov pomocou GPS systému je zamestnávateľ povinný dbať o to, aby zásah do súkromia zodpovedal zásade proporcionality. U prevažnej väčšiny prípadov sledovania zamestnancov dochádza aj k spracovávaniu osobných údajov zamestnanca a zamestnávateľ vystupuje súčasne ako prevádzkovateľ osobných údajov.

Z českej aplikáčnej praxe je známy prípad rozhodnutia Úradu pre ochranu osobných údajov ČR, ktorý vo vzťahu k Českej pošte rozhodol, že sledovaním zamestnancov pomocou GPS systému možno považovať za zásah do

⁶⁹ Rozhodnutie č. I. OSK 249/09 Najvyššieho správneho súdu Poľskej republiky vo veci návrhu generálneho inšpektora pre ochranu osobných údajov a pre skúmanie rozhodnutia Krajského správneho súdu vo Varšave.

⁷⁰ Pozri tiež Radičová, Z.: *Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. Právní rozhledy*, Praha. 2014, č. 21. s. 736–742.

súkromia zamestnancov, ktoré bolo neodôvodnené a neprimerané (prebiehalo 11 mesiacov a dotýkalo sa 7 770 zamestnancov), za čo pošte udelil pokutu vo výške 80 000,- Kč a náhradu nákladov konania za porušenie povinnosti spracovávať osobné údaje. Česká pošta v uvedenej právnej veci na súde prehrala tento spor.

Spracúvanie osobných údajov by sa malo rovnako považovať za zákonné, ak je potrebné na účely ochrany záujmu, ktorý je zásadný pre život dotknutej alebo inej fyzickej osoby. Spracúvanie osobných údajov na základe životne dôležitého záujmu inej fyzickej osoby by sa malo uskutočniť v zásade len vtedy, keď takéto spracúvanie je uskutočnené na relevantnom právnom základe. Niektoré typy spracúvania môžu slúžiť dôležitým účelom verejného záujmu a niekedy aj životne dôležitým záujmom dotknutej osoby, napríklad, ak je spracúvanie nevyhnutné na humanitárne účely vrátane monitorovania epidémií a ich šírenia alebo v humanitárnych núdzových situáciách, najmä v prípade prírodných katastrof a katastrof spôsobených ľudskou činnosťou.

7. Dôstojnosť ľudskej osoby a právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie

Právo na ochranu dôstojnosti nadobudlo osobitnú aktuálnosť po prijatí Lisabonskej zmluvy. Charta základných práv EÚ, ktorá sa stala súčasťou Zmluvy o fungovaní EÚ (ďalej len ZfEÚ) právo na ochranu ľudskej dôstojnosti zakotvuje v článku 1, podľa ktorého ľudská dôstojnosť je nedotknuteľná. Má sa rešpektovať a chrániť. Ešte pred nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy Súdny dvor EÚ v právnej veci C-377/98 potvrdil, že základné právo na ľudskú dôstojnosť je súčasťou práva EÚ.⁷¹ Právo na ľudskú dôstojnosť sa teší odbornej pozornosti predovšetkým zahraničnej právnej literatúry ústavného práva.⁷² Ľudská dôstojnosť, ako viacdimenziálny pojem, je centrálnym pojmom aj v právnom katalógu ľudských práv zakotvených

⁷¹ C-377/98 (Holandsko proti Európskemu parlamentu a Rade) zo dňa 4. 2. 2003, body 70–77. C-36/02 (Stix-Hackl) zo dňa 18. 3. 2004, C-36/02 (Omega) z 18. 3. 2004.

⁷² Hoffmann, H.: Menschenwürde und Naturverständnis in europäischer Perspektive, Der Staat 37, 1998, s. 350, Karl, W.: Die Rolle der Menschenwürde in der EU-Verfassungsdebatte, in: Fischer, M. (Hrsg.): Der Begriff der Menschenwürde, 2004, s. 17, Smidt, L. W.: Der Schutz der Menschenwürde als Fundament der EU Grundrechtscharta unter besonderer Berücksichtigung der Rechte auf Leben und Unversehrtheit. ZEUS, 2002,

v Charte. Je súčasne centrálnou požiadavkou právneho výkladu aj ďalších ľudských práv, akým je nepochybne aj právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie. Aj pri prípadných zásahoch do práva na súkromný život zamestnanca je nevyhnutné, aby bola rešpektovaná dôstojnosť zamestnanca.

Súdny dvor EÚ z času na čas sa zaoberá aj právom na ľudskú dôstojnosť a to najmä v spojitosti s inými právami.⁷³ Podľa zahraničnej právnej literatúry právo na ochranu ľudskej dôstojnosti integruje v sebe ochranu telesnej a duchovnej integrity človeka, ochranu a zabezpečenie elementárnej rovnosti a zabezpečenie elementárnych základov života.

Právo na ľudskú dôstojnosť patrí k základom práva EÚ. Dôstojnosť človeka a jej nedotknuteľnosť má aj najvýznamnejšie miesto v Dohovore o ľudských právach a základných slobodách Rady Európy.

Právo na rešpektovanie ľudskej dôstojnosti zakotvuje prevažná časť krajín EÚ.

Charta základných práv EÚ koncipuje právo na ľudskú dôstojnosť podľa vzoru nemeckej ústavy. V Charte sa garancia ľudskej dôstojnosti koncipuje ako základné právo a súčasne ako objektívno-právny princíp. Súčasne právny koncept ľudskej dôstojnosti v Charte konštruuje aj subjektívno-právnu pozíciu jednotlivca, pretože právo na ľudskú dôstojnosť treba považovať za pravé subjektívne právo. Ľudská dôstojnosť nie je len individuálnou dôstojnosťou jednotlivca, ale súčasne je dôstojnosťou *Gattungswesen*. Každá osoba má svoju dôstojnosť bez ohľadu na jej majetkové pomery, ale aj bez ohľadu na iné črty jej osobnosti a bez ohľadu na stav svojho zdravia. Je zaujímavé, že aj keď ľudská dôstojnosť je na špici katalógu základných práv obsiahnutých v Charte, práve toto základné právo, ktoré odborná literatúra považuje za právnu zásadu, možno relativizovať nesprávnym uplatňovaním ďalších základných práv, akým je rovnosť a sloboda. Tak ako sa pri rovnosti v podmienkach policajného štátu potláča ľudská dôstojnosť, tak aj nenáležitú uplatňovanie slobody ohrozuje slabších jedincov a často negatívne pôsobí na ľudskú dôstojnosť.

Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti bude potrebné v aplikačnej praxi používať aj v prípade porušenia práva na súkromný život.

s. 63, Seelmann, K. (Hrsg): *Menschenwürde als Rechtsbegriff*, ARSP-Beiheft, 101, 2004, Rau, M., Schorkopf, F.: *Der EuEG und die Menschenwürde*, NJW 2002, s. 2448.

⁷³ C-29/69 (Stauder), C-13/94 (Cornwall County Council).

Medzinárodné zakotvené základné ľudské práva ako práva prvej generácie sú sčasti obsahom Charty a Lisabonská zmluva priamo odkazuje na Európsky dohovor, ktorým EÚ sa cíti právne viazaná a predpokladá pristúpiť k nemu. Podľa doterajšej judikatúry Súdneho dvora niektoré základné práva možno odvodiť z primárneho práva a niektoré práva Súdny dvor považuje za základné zásady, ktoré sú spoločné pre právne poriadky všetkých členských štátov, čo výslovne vyjadril v právnej veci Stauder, ktorá má pre rozvoj dogmatiky základných práv podstatný právny význam.⁷⁴

Nadobudnutím účinnosti Lisabonskej zmluvy sa stala právne záväznou aj Charta základných práv EÚ, na ktorú sa Lisabonská zmluva priama odvoláva deklarujúc, že Charta základných práv EÚ je jej súčasťou. Obdobne sa Lisabonská zmluva priamo odvoláva aj na Európsky dohovor – základný právny prameň Rady Európy z roku 1950.

Na tento počin európskeho zákonodarcu živo reaguje zahraničná pracovnoprávna literatúra poukazujúc už aj na doterajšiu judikatúru Súdneho dvora, že ak sa niektoré z práv zakotvených v Charte budú porušovať takým hrubým spôsobom, že ohrozia alebo porušia ľudskú dôstojnosť, musia byť žalovateľné na súde.⁷⁵

Ochrana ľudskej dôstojnosti je zásadným limitujúcim faktorom oprávnenosti zásahu aj do práva na súkromný a rodinný život, obydlie a komunikáciu.

Záver

Digitálna doba prináša často stratu osobného súkromia. Právo na súkromný život je základným ľudským právom, ktoré zakotvuje nielen Dohovor o ľudských právach a základných slobodách, ale aj Charta základných práv EÚ. Ochrana súkromného života garantuje aj Ústava Slovenskej republiky, ako aj Občiansky zákonník. Niektoré čiastkové aspekty ochrany súkromného života zamestnancov zakotvuje aj Zákonník práce. V súlade s doterajšou judikatúrou európskych súdov aj pracovisko zamestnanca prislúcha pod pojem obydlie, ako súčasť súkromného života zamestnanca a ochrana osobných údajov tvorí obsahovú súčasť práva na súkromný život. K neoprávneným

⁷⁴ C-29/69 (Stauder) zo dňa 12. 11. 1969, bod 419.

⁷⁵ Tamtiež.

zásahom do súkromia zamestnancov dochádza aj v rámci pracovnoprávných vzťahov. Vplyvom rozvoja nových technológií dochádza aj v rámci pracovnoprávných vzťahov k novým formám zásahov do súkromného života zamestnancov, ktorým zamestnanci nevedia dostatočne čeliť. Aj pre aplikačnú prax je často náročné posúdiť, či na konkrétny protiprávny zásah do súkromného života zamestnancov treba aplikovať Zákonník práce, alebo len zákon o ochrane osobných údajov, resp. obidva uvedené zákony a v ktorých prípadoch je potrebná aplikácia Občianskeho zákonníka o ochrane osobnosti.

Všetky zásahy do súkromného života sú podľa judikatúry európskych súdov možné výlučne s dodržiavaním zásady legality, legitimity a proporcionality.

II. ČASŤ

NOVÉ TECHNOLOGIE A EXISTUJÚCI MODEL OCHRANY MATERSTVA A RODIČOVSTVA

Úvod

Nové technológie prinášajú netušené možnosti rozvoja ľudstva. Súvisí to najmä s prenosom kmeňových buniek, s rozvojom reprodukčnej medicíny, s génovými manipuláciami, ktoré na jednej strane otvárajú aj pre právo nové výzvy a na druhej strane tým, že sa dotýkajú základných otázok života a jeho ochrany, majú aj morálny a náboženský rozmer.

Najmä v prípadoch cezhraničného náhradného materstva sa mohutne rozširuje tzv. „obchod s maternicami“ a vytvára sa „priemysel“ náhradného materstva. Ukazuje sa, že oddelenie právnych otázok uvedeného problému náhradného materstva od určeného materstva od politických, etických a kultúrnych úvah, z ktorých vychádza náhradné materstvo, je v právnej teórii aj v praxi veľmi zložitá.

Problém náhradného materstva nadobudol v Európe aj vo svete také obrovské rozmery, že sa s nimi už viackrát zaoberal aj Európsky parlament, naposledy v júli 2016. Vo svojej rezolúcii Európsky parlament sa k problému náhradného materstva stavia veľmi osobitným spôsobom, zainteresovane, nie veľmi optimisticky ani negativisticky. V rezolúcii zvyrazňuje hlavne citlivosť problému náhradného materstva, ktoré môže mať za určitých okolností črty obchodovania s ľuďmi.

K uvedenému problému zaujala prednedávnom stanovisko aj Biskupská konferencia Slovenska, ktorá náhradné materstvo označila za morálne vadné, ktoré je v rozpore s vieroukou Katolíckej cirkvi.

Fenomén náhradného materstva sa v období ostatných rokov veľmi rozšíril, prekračuje hranice štátov aj kontinentov (hovorí sa o svetovom obchode s maternicami). Rovnako sa zvyšuje počet tehotenstiev in vitro. Iste aj „zásluhou“ civilizacyjnych chorôb, ako aj iných nepriaznivých civilizacyjnych vplyvov a existujúceho spôsobu života sa zvyšuje počet žien, ktoré, aj keď sú sami zdravé, nemôžu prirodzene otehotnieť a pokroky v reprodukčnej medicíne im umožňujú otehotnieť napríklad in vitro.

Na jednej strane pokroky reprodukčnej medicíny idú míľovými krokmi a právo ich v prevažnej väčšine štátov nereflektuje ani v pozitívnom, ani v negatívnom zmysle. Na druhej strane v globálnom merítke sa nežiaducim spôsobom rozširuje čierny „obchod s maternicami“ (odplatné prenájmy materníc). Určené matky uzatvárajú s náhradnými matkami zmluvy aj mimo právneho rámca (rôzne druhy inominantných zmlúv) o náhradnom (surogátom) materstve, predmetom ktorých je dieťa ako ľudský jedinec. Predme-

tom týchto zmlúv je záväzok náhradnej matky dieťa vynosiť a odplatným spôsobom po pôrode ho odovzdať inému, náhradným rodičom, ktorým je určená matka, ale aj otec, spermie ktorého sú najčastejšie použité na oplodnenie náhradnej matky.

V ostatných rokoch, ako ukázala aktuálna rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ, ako aj Európskeho súdu pre ľudské práva, vplyv nových technológií sa premieta aj do existujúcej sociálnoprávnej ochrany materstva a rodičovstva. Otvorenými v súčasnosti zostávajú otázky, či európska úprava ochrany matiek zakotvená smernicou 92/85 EHS sa vzťahuje aj na zamestnankyňu, ktorej vajíčka boli oplodnené in vitro, ale v čase jej prepustenia z pracovného pomeru neboli ešte prenesené do jej maternice. Keďže v niektorých členských štátoch je možné takéto vajíčka uskladniť na kratší, ale aj dlhší čas pred prenesením do maternice ženy, uplatnenie ochrany ženy-zamestnankyne pred prenesením oplodnených vajíčok by mala za následok, že túto ochranu by získala aj v prípade, ak by toto prenesenie bolo z akéhokoľvek dôvodu odložené aj o niekoľko rokov alebo dokonca, ak by sa ani neuskutočnilo, keďže nemožno v súčasnej medicínskej praxi vylúčiť prípady oplodnenia in vitro iba pre prípad eventuálnej potreby v budúcnosti. Súdna prax na základe technologického pokroku v medicíne začína byť konfrontovaná s problémom určenia okamihu vzniku tehotenstva, ktorého predmetom je ochrana materstva, čo by mohlo vyústiť nepriamo do lekársko-etickej diskusie o pôvode života. Navyše otázka umelých oplodnení a zaobchádzania s vývojaschopnými embryami je vo viacerých členských štátoch mimoriadne citlivou spoločenskou otázkou, ktorá je ovplyvnená rozličnými tradíciami a hodnotovými systémami týchto štátov.

Obdobne veľmi zložitou sa javí aj otázka náhradného materstva a pre potreby pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia riešenie sociálnoprávných dôsledkov náhradného materstva. Náhradné materstvo začína z pohľadu reprodukčnej medicíny umelým oplodnením náhradnej matky alebo vložením embrya do nej. Dieťa následne vynosí a porodí náhradná matka, ktorá je pripravená po narodení prenechať natrvalo toto dieťa tretej osobe. Geneticky môže dieťa pochádzať buď od tzv. určených rodičov, ktorí po pôrode prevezmú o neho rodičovskú starostlivosť, alebo od otca náhradnej matky, resp. od neho a tretej ženy. Pri náhradnom materstve je úloha matky rozdelená medzi dve ženy, ktorým by mala byť v relevantnom období poskytnutá hlavne pracovnoprávna ochrana. Náhradná matka, ktorá dieťa vynosí, ale po pôrode sa o neho nestará, potrebuje pracovnoprávnu ochranu

ako tehotná pracovníčka a súčasne ako pracovníčka krátko po pôrode. Druhou ženou, ktorá sa v ostatných rokoch razantne dožaduje sociálnoprávnej ochrany, je určená matka, ktorá sama nebola tehotná, ale po pôrode dostala dieťa do osobnej starostlivosti, prípadne dieťa dojčí. Aj táto kategória určených matiek sa dožaduje svojej právnej ochrany súvisiacej s materstvom a rodičovstvom. Pracovné právo môže do budúcnosti upravovať len sociálnoprávny status týchto žien bez toho, aby malo ambíciu riešiť problém náhradného materstva, čo prislúcha do odboru ústavného práva a občianskeho práva. S rozdelením pracovnoprávnej ochrany medzi dve kategórie matiek, náhradnej matky a určenej matky existujúca pracovnoprávna ochrana najmä v Zákonníku práce však doteraz nepočíta najmä z dôvodu, že pre náhradné materstvo v Slovenskej republike neexistuje základný právny rámec a domnievame sa, že ani v budúcnosti nebude tento problém patriť medzi priority budúcich vlád Slovenskej republiky. Problematika právnej regulácie náhradného materstva prislúcha do výlučnej kompetencie jednotlivých členských štátov Európskej únie. V uvedenej oblasti nie je daná kompetencia Európskej únie.

Členské štáty EÚ pristupujú k regulácii náhradného materstva veľmi rozdielne. Niektoré z členských štátov EÚ zakotvujú náhradné materstvo a veľká časť štátov EÚ ho zakazuje. Zákaz náhradného materstva zakotvujú právne predpisy Nemecka, Dánska, Rakúska, Švajčiarska, Talianska, Francúzka a Poľska.

Až v sedemnástich štátoch USA povoľujú náhradné materstvo. Pritom aj v krajinách, ktoré povoľujú náhradné materstvo, sa pritom právne predpisy o náhradnom materstve veľmi líšia.

V štátoch, v ktorých je náhradné materstvo povolené, sa v prevažnej miere za zákonných zástupcov považujú objednávajúci rodičia (napríklad v Ukrajine). V iných štátoch prevláda iný prístup. Za zákonného zástupcu sa považuje žena, ktorá dieťa porodila. V prevažnej väčšine štátov sveta doteraz chýbajú zákony o materskej dovolenke pre určené matky, ako aj ďalšia ochrana právne pokrývajúca osobnú starostlivosť o dieťa po pôrode náhradnou matkou. Zatiaľ neplatí ani európska ochrana týchto žien v smerniciach EÚ. Základnou podmienkou takejto ochrany je totiž tehotenstvo ženy a porodenie dieťaťa. Ako vidno, vyvoláva narodenie dieťaťa prostredníctvom náhradnej matky reťaz veľmi zložitých nielen právnych, ale aj etických otázok, napr. otázku, kto sa považuje za zákonného zástupcu takéhoto dieťaťa, či môže byť dieťa predmetom surogátnych zmlúv, do akej miery sú pri náhradnom ma-

terstve zabezpečené práva dieťaťa vyplývajúce z Medzinárodného dohovoru o právach dieťaťa.⁷⁶

Pre ďalší rozvoj pracovného práva Slovenskej republiky zakotvenie náhradného materstva má síce zásadný význam, aj keď pracovné právo môže regulovať len sociálnoprávne dôsledky náhradného materstva.

Vplyv nových technológií aj v oblasti medicínskej náuky tým vytvára radikálne nové právne situácie, na ktoré súčasné pracovné právo ešte nevie dostatočne odpovedať. Dynamika rozvoja nových technológií v uvedenej oblasti vytvára prirodzený tlak na ich právnu reguláciu a na zmenu doterajšieho modelu právnej ochrany materstva a rodičovstva.

Riešenie vplyvu nových technológií v oblasti ochrany materstva a rodičovstva možno bude v budúcnosti vyžadovať zmenu existujúcej pracovnoprávnej úpravy materskej a rodičovskej dovolenky tak, aby bola súladná nielen so smernicou 85 o ochrane matiek, ako aj so smernicou 18 o rodičovskej dovolenke, ako aj v súlade s aktuálnou judikatúrou Súdneho dvora EÚ. Súčasne v uvedenom problémovom okruhu bude potrebné pracovnoprávnu ochranu existujúceho právneho modelu ochrany materstva a rodičovstva rozšíriť aj na mužov-zamestnancov, napríklad existujúci právny stav pri tzv. „kojení z fľašky“, s ktorým bol nedávno právne konfrontovaný Súdny dvor EÚ⁷⁷ a ktorého závery budú v krátkej budúcnosti vyžadovať zmenu pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce tak, aby bola súladná so zásadou rovnakého zaobchádzania mužov a žien.

1. Pojem náhradné (surogátne) materstvo?

Doteraz neexistuje presná teoretická ani legálna definícia náhradného materstva. Podľa Blackovho právnického slovníka náhradnou matkou je žena, ktorá je umelo oplodnená spermiami manžela inej ženy. Náhradná matka otehotnie, vynosí dieťa a po pôrode prenesie svoje rodičovské práva na skutočného otca dieťaťa a jeho manželku.⁷⁸

⁷⁶ Dohovor OSN o právach dieťaťa zo dňa 20. 11. 1989. Tiež Dohovor na ochranu ľudských práv a dôstojnosti ľudskej bytosti v súvislosti s aplikáciou biológie a medicíny prijatý 4. 4. 1997.

⁷⁷ C-104/09 (Roca Alvarez) 30. 9. 2010.

⁷⁸ Black, H. C.: Blackův právnický slovník. 2. svazek, preložil: Balaš a kol. Praha 1993. s. 1318, pozri tiež: Haderka, J.: Surogační mateřství, Právní obzor 1986, č. 10, s. 917.

Náhradné materstvo začína podľa reprodukčnej medicíny umelým oplodením náhradnej matky alebo vložením embrya do nej. Dieťa následne vynosi a porodí náhradná matka, ktorá je pripravená dieťa po narodení prenechať natrvalo tretej osobe, určenej matke. Geneticky môže dieťa pochádzať buď od takzvaných určených rodičov, ktorí po pôrode prevezmú o neho rodičovskú starostlivosť, alebo od otca náhradnej matky, resp. od neho a tretej ženy. Genetický materiál môže byť aj od iných osôb, keď v pozícii objednávateľa je nielen muž a žena, ale aj muž a muž či žena a žena.

Obvykle otcovstvo muža je zabezpečené už počas tehotenstva prehlásením náhradnej matky pred matričným úradom.

Občiansky zákonník Českej republiky akoby predpokladal situácie náhradného materstva, keď v § 804 výslovne zakazuje, aby si žena osvojila dieťa, ktoré porodila jej matka, čím vylučuje osvojenie dieťaťa, ak príbuzenské vzťahy bránia osvojeniu (ak by napríklad náhradnou matkou bola matka ženy, ktorá nemôže mať deti a babička by porodila vlastnú vnučku). Podľa § 775 Občianskeho zákonníka Českej republiky matkou dieťaťa je žena, ktorá dieťa porodila. Rovnako právny status matky upravuje Zákon o rodine Slovenskej republiky.

Najmä v zahraničnej praxi existuje viac foriem náhradného materstva. Ak určená matka je zdravá, ale nemôže vynosiť svoje dieťa, tak náhradná matka dostáva do svojho tela in vitro „cudzí“ genetický materiál. Zostáva síce biologickou matkou, ale z genetických hľadísk, určení rodičia sú genetickými rodičmi. V iných prípadoch náhradná matka sa oplodní in vitro z anonymnej spermobanky od anonymného darcu, ktorý chce zostať v anonymite. Tento spôsob náhradného materstva neumožní do budúcnosti po narodení dieťaťa uplatniť právo dieťaťa spoznať svojich rodičov v zmysle Dohovoru o právach dieťaťa.⁷⁹

Prirodzene, že legislatíva EÚ nemôže v týchto citlivých veciach nútiť členské štáty k zavedeniu inštitútu náhradného materstva. Ide o otázky, ktoré sú vo výlučnej kompetencii členských štátov, z čoho – okrem iného – vyplýva, že len málo členských štátov EÚ umožňuje legálny spôsob náhradného materstva. Časť členských štátov EÚ ho výslovne zakazuje, napríklad Nemecko.

⁷⁹ Pozri tiež: Burešová, K.: Surogátni materství a jeho (nejen) právní aspekty. Právní rozhledy, 2016, č. 6, s. 193 a n. pozri tiež: Erdošová, A.: Náhradné materstvo, právne a etické problémy, alebo nakoľko platí: mater semper cetera est, pater incertus, Justičná revue, 2014, s. 1474–1494.

Liberálnejšiu úpravu náhradného materstva má Veľká Británia a niektoré americké štáty, Thajsko a India. Z európskych nečlenských štátov EÚ len Ukrajina má vytvorený komplexnejší právny rámec pre náhradné materstvo.⁸⁰ Súdny doteraz riešili mnoho zložitých prípadov náhradného materstva, resp. jeho dôsledkov.⁸¹ Známy je prípad, keď náhradná matka po narodení dieťaťa odmietla vydať narodené dieťa určeným rodičom alebo prípad narodenia dvojčiek, keď určení rodičia boli ochotní od náhradnej matky prevziať len jedno z narodených detí. V odbornej literatúre sa tiež spomína zaujímavý prípad zo Švédska, keď manželom vynosila dieťa z ich genetického materiálu sestra manžela a do času, kým sa právne usporiadali vzťahy po pôrode súvisiace s prevodom rodičovských práv, manželia sa rozviedli. V rodnom liste tohto dieťaťa vystupovali ako rodičia súrodenci, ako biologická matka sestra a ako biologický otec brat. Otec dieťaťa svoj súhlas s osvojením vzal späť, a tým jeho bývala manželka, s ktorou sa rozviedol, stratila právo na osvojenie dieťaťa, ktoré by jej vyplývalo z manželstva, ak by jeden z manželov bol rodič.⁸²

Aj keď si uvedomujeme zložitost' a citlivosť problému náhradného materstva, existenciu tohto problému právo ako také samo nevyrieši, aj keď právo musí riešiť často len sociálnoprávne dôsledky náhradného materstva. Stále aj v súčasnej situácii ostáva zakotvenie náhradného materstva v kompetencii členských štátov Európskej únie.

Nemôžeme však na druhej strane nepočítať so sociálnoprávnymi dôsledkami náhradného materstva, napr. v tom zmysle, že k náhradnému materstvu dôjde v štáte, ktorý povoľuje náhradné materstvo a sociálnoprávna ochrana týchto žien sa musí riešiť v štáte, ktorý nepovoľuje náhradné materstvo. Ide o zásadné otázky sociálnych práv všetkých tehotných žien bez ohľadu na to, akým spôsobom došlo k tehotenstvu alebo sociálnoprávna ochrana dojčiacich žien, či ochrana žien krátko po pôrode, právo na materské ako dávky nemocenského poistenia, prípadne právo na poskytnutie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky či rodičovského príspevku.

⁸⁰ V článku 123 Zákon o rodine Ukrajiny ustanovuje, ako sa určuje materstvo a otcovstvo v prípade, že dôjde k oplodneniu in vitro. Podľa § 123 ods. 4 Zákona o rodine Ukrajiny rodičom dieťaťa je aj manželský pár v prípade, ak bolo dieťa počaté implantovaním vajčička cudzej ženy.

⁸¹ Pozri § 35 zákona o zdravotnej starostlivosti Ruska. Podľa rozhodnutia súdu z roku 2010 určeným rodičom môže byť aj sama žena dieťaťa narodeného náhradnou matkou (<http://www.jurconsnet.ru>).

⁸² Fall 55.I. Nytt juridiskt arkiv. Stockholm, Norstedts Juridik AB. 2006, s. 505–510.

Niektorými z uvedených sociálnoprávnych následkov náhradného materstva sa medzičasom zaoberal Súdny dvor EÚ, čím reagoval na zložité sociálnoprávne problémy riešenia dôsledkov náhradného materstva bez toho, aby Súdny dvor EÚ riešil uvedený problém ako ľudsko-právny problém, problém ochrany, resp. zásahu do základných ľudských práv. K problému regulácie náhradného materstva sa Súdny dvor zachoval nestranné, zdôrazňujúc, že ide o kompetenciu jednotlivých členských štátov Európskej únie.

Z pracovnoprávnych aspektov je právne relevantná sociálnoprávna ochrana nielen náhradnej matky, ktorá dieťa vynosí aj porodí, ale aj sociálnoprávna ochrana určenej matky, ktorá sa po pôrode dieťaťa náhradnou matkou začne o dieťa trvale osobne starať. Osobitne určené matky v rozvinutých štátoch sveta sa dožadujú sociálnoprávnej ochrany, aká prislúcha biologickým matkám, ktoré dieťa porodili.

Do akej miery by boli z hľadiska existujúceho sociálneho poistenia chránené určené matky, ktoré síce dieťa nevynosia ani neporodia, ale hneď po narodení dieťaťa prevzmu dieťa do trvalej osobnej starostlivosti?

Len pre zaujímavosť je potrebné uviesť, že Súdny dvor EÚ v nedávnom čase sa zaoberal aj otázkou, či možno chýbajúcu maternicu u ženy považovať za zdravotné postihnutie. Súdny dvor vyslovil, že chýbajúca maternica u ženy nie je zdravotným postihnutím pre účely zákazu diskriminácie, pretože nebráni žene v profesionálnom (pracovnom) živote.⁸³

Jeden prípad sociálnoprávnych nárokov náhradného materstva súvisiacom so sociálnoprávnym postavením určenej matky riešil aj Súdny dvor EÚ.⁸⁴

Súdny dvor posudzoval otázku, či má žena nárok na materskú dovolenku, aj keď dieťa neporodila sama, ale porodila ho náhradná matka. Pani D sa po vynosení dieťaťa náhradnou matkou, na oplodnenie ktorého boli použité spermie jej partnera, začala o dieťa starať už hodinu po jeho narodení včítane dojčenia. Následne jej súd priznal trvalé a úplné rodičovstvo dieťaťa, tým sa pani D. so svojím partnerom považovali z právneho hľadiska za rodičov tohto dieťaťa. Pani D. požiadala svojho zamestnávateľa o rodičovskú dovolenku z dôvodu starostlivosti o dieťa, vynoseného náhradnou matkou, ktorú kvalifikovala ako rovnocennú s dovolenkou priznanou z dôvodu osvojenia. Náhradné materstvo v Spojenom Kráľovstve, v ktorom vzišiel uvedený súd-

⁸³ C-363/12 (Z) zo dňa 18. 3. 2014.

⁸⁴ C-167/12 (C.D.) zo dňa 18. 3. 2014.

ny prípad, za určitých podmienok dovoľuje, aj keď neexistuje osobitný predpis o materskej dovolenke pre určené matky. Súdny dvor sa v uvedenej veci zaoberal najmä otázkou, či môže určená matka mať ochranu vyplývajúcu zo smernice 1992/85/EHS. Súdny dvor rozhodol, že pracovníčka v postavení určenej matky, ktorá má dieťa len vďaka jeho vynoseniu náhradnou matkou, nepatrí do pôsobnosti ochrany smernice 1992/85/EHS, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojčiť, pretože účelom uvedenej smernice je ochrana zdravia matky dieťaťa, ktorá z dôvodu svojho tehotenstva je osobitne zraniteľná. Ako základná podmienka nároku na materskú dovolenku podľa uvedenej smernice je, že zamestnankyňa je tehotná a dieťa porodila. V súvislosti s prejednávaním tejto veci Súdny dvor vyjadril, že smernica určuje len minimálne prahy právnej ochrany uvedenej pracovnej kategórie žien a je vecou členských štátov, či budú mať záujem ísť svojou právnou úpravou nad uvedené minimálne európske právne limity.

Ako už bolo uvedené vyššie, doteraz len veľmi málo krajín Európy a sveta priznávajú rodičovstvo ex lege určeným matkám. Napríklad podľa právnej úpravy Spojeného kráľovstva zákon o oplodnení a ľudskej embryológii z roku 2008 v článku 54 ustanovuje, že súd môže na návrh dvoch osôb vydať rozhodnutie o rodičovstve, podľa ktorého sa má s dieťaťom z právneho hľadiska zaobchádzať ako s dieťaťom navrhovateľov, ak:

- toto dieťa donosila žena, ktorá nie je jedným z navrhovateľov, a to buď na základe vloženia embrya alebo spermie a vajíčok do tejto ženy, alebo na základe umelého oplodnenia,
- na splodenie embrya boli použité gaméty minimálne jedného z navrhovateľov a
- sú splnené niektoré ďalšie podmienky, medzi ktoré patrí skutočnosť, že navrhovatelia sú v manželskom alebo obdobnom vzťahu.⁸⁵

Článok 47C zákona o právach zamestnancov z roku 1996 (Employment Rights Act 1996)) stanovuje, že zamestnanec má právo neutrpieť ujmu nijakým konaním zamestnávateľa z uvedeného dôvodu. Ide o dôvody, ktoré sa hlavne týkajú tehotenstva, pôrodu alebo materstva, riadnej a dodatkovej materskej dovolenky, ako aj riadnej dodatkovej dovolenky v prípade osvojenia.⁸⁶ Problém pani C. D. spočíval v tom, že pri podaní žiadosti o dovolenku z dôvodu starostlivosti o dieťa vynosené náhradnou matkou, nebola spôsobilá predložiť osvedčenie o osvojení, pretože tento prípad nepodliehal kona-

⁸⁵ Pozri článok 54 Human Fertilisation and Embryology Act z roku 2008.

⁸⁶ Pozri tiež rozhodnutie C-167/12 (C.D.) zo dňa 18. 3. 2014, bod 13.

niu o osvojení. Ak by predložila osvedčenie o osvojení, podliehala by právnej ochrane a materská dovolenka by jej prislúchala.⁸⁷

Podľa Súdneho dvora EÚ smernica 1992/85/EHS neprikazuje členským štátom EÚ poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou.⁸⁸ Členské štáty sú podľa Súdneho dvora slobodné v právnej regulácii náhradného materstva, ako aj právnym postavením určených matiek, pretože právne normatívy práva EÚ (smernica 1992/85/EHS) upravujú len minimálne sociálnoprávne štandardy.

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora vo vyššie uvedenej právnej veci určená matka, pre ktorú náhradná matka vynosí a porodí dieťa, neprislúcha pod právnu ochranu smernice 1992/85/ESH, ktorej cieľom je pracovnoprávna ochrana tehotných žien a žien krátko po pôrode.

2. Právo na materskú dovolenku pri porodení dieťaťa náhradnou matkou?

Určená matka z Írska sa dohodla s náhradnou matkou o vynosení dieťaťa a domáhala sa právnej ochrany na základe smernice 2006/54, ako aj smernice 2000/78/ES. Žalobkyňa nemohla otehotnieť ani porodiť dieťa, aj keď bola plodná. Žene chýbala maternica. Dieťa vynosila náhradná matka.⁸⁹

Novorodenému dieťaťu vynosenému náhradnou matkou bol vystavený rodný list, v ktorom ako rodičia boli uvedení biologickí rodičia dieťaťa, pani Z. a jej manžel. Po návrate do Írska požiadala pani Z. svojho zamestnávateľa o dovolenku z dôvodu materskej dovolenky, resp. osvojenia. Zamestnávateľ jej odmietol poskytnúť dovolenku z dôvodu, že nikdy nebola tehotná. Napriek tomu, že je biologickou matkou dieťaťa, nikdy nedošlo ani k jeho osvojeniu, preto jej podľa írskeho právneho poriadku nebolo možné poskytnúť ani dovolenku z dôvodu osvojenia. Pani Z. žalovala svojho zamestnávateľa za diskrimináciu z dôvodu pohlavia a diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia.

Súdny dvor EÚ žalobkyni nepriznal právnu ochranu tehotnej zamestnankyne ani matke po pôrode, pretože žalobkyňa nikdy nebola tehotná a ani

⁸⁷ Pozri tiež rozhodnutie C-167/12 (C.D.) zo dňa 18. 3. 2014, bod 21.

⁸⁸ Tamtiež bod 47 a bod 53.

⁸⁹ C-363/12 (Z) zo dňa 18. 3. 2014.

neporodila dieťa. Pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia (chýbajúca maternica) Súdny dvor uviedol, že napriek jej obmedzeniu vyplývajúcej zo zdravotného postihnutia, ktoré má dlhodobý charakter, nejde o obmedzenie, ktoré bráni zamestnankyni plnému a účinnému zapojeniu do pracovného života, preto jej chorobu neposúdil za zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2000/78/ES.

Ako vidno právo Európskej únie pokiaľ ide o pracovnoprávnu ochranu matiek, poskytuje sociálnoprávnu ochranu len tehotnej žene, ktorá dieťa porodila. Len takejto žene podľa súčasného právneho stavu prislúcha ochrana v zmysle smernice 1992/85/EHS o ochrane matiek, t. j. ochrana pred výpovedou zo strany zamestnávateľa, zákaz určitých prác pre tehotné ženy, nárokový charakter úpravy pracovných podmienok, ak si to tehotenstvo ženy vyžaduje a tiež nárok na materskú dovolenku a neskôr prípadne na rodičovskú dovolenku.

Určená matka, t. j. matka, ktorej dieťa vynosi iná žena, začína sa o dieťa starať až po jeho narodení. Aj podľa relevantných rozhodnutí Súdneho dvora tej neprislúcha ochrana v tehotenstve ani pracovnoprávna ochrana v súvislosti s pôrodom alebo krátko po pôrode.

3. K právnemu postaveniu náhradných matiek

K právnemu statusu náhradných matiek sa doposiaľ judikatúra Súdneho dvora EÚ ešte nevyjadřila, aj keď je nepochybné, že počas ich tehotenstva bez ohľadu na dôvod tehotenstva majú požívať ochranu, aká prislúcha zamestnaným tehotným ženám a tiež právnu ochranu, aká prislúcha ženám krátko po pôrode či dojčiacim ženám. Doteraz väčšina krajín EÚ nemá upravený sociálnoprávny status náhradných matiek. Statusom náhradných matiek v rámci pracovnoprávnych vzťahov väčšiny štátov sa nezaobrá – okrem iného – z dôvodu, že napríklad v rámci Európskej únie je početnosť náhradných matiek veľmi nízka aj z dôvodu, že etické problémy spojené s ochranou života a s rodinným právom prislúchajú do kompetencie členských štátov.

Preto sociálnoprávne postavenie náhradných matiek doterajší právny poriadok prevažnej väčšiny členských štátov Európskej únie ešte nerieši. Poskytuje však tejto kategórii sociálnoprávnu ochranu v čase tehotenstva a v súvislosti s pôrodom dieťaťa bez toho, aby riešilo problém, akým spôsobom došlo k tehotenstvu alebo k pôrodu. Ani slovenské pracovné právo ani právo sociálneho zabezpečenia doteraz neupravuje uvedený problém.

Pokiaľ by takéto náhradné matky pracovali a boli tehotné, v plnej miere by sa na nich vzťahovala pracovnoprávna ochrana v zmysle smernice 1992/85/EHS o ochrane matiek, ako aj príslušná národná pracovnoprávna úprava regulujúca osobitné pracovné podmienky tehotných žien. Ide napríklad nielen o zákaz výkonu niektorých prác pre tehotné ženy, ale aj o zákaz skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v priebehu ich tehotenstva a tiež osobitná ochrana pri skončení pracovného pomeru a v priebehu skúšobnej doby.

Z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia náhradné matky by mohli získať právny nárok na vyrovnávaciu dávku pri preradení na inú prácu, pri ktorej by dosahovali nižší zárobok než ich pôvodný priemerný zárobok. V súvislosti s náhradným materstvom je tiež zaujímavé sledovať, do akej miery náhradné matky by spĺňali zákonné podmienky pre poskytnutie dávky v materstve, t. j. materského, resp. aj rodičovského príspevku ako dávky nemocenského poistenia.

Na druhej strane je však treba konštatovať, že počtom len málo náhradných matiek pracuje a sú sociálne poistené. Počet náhradných matiek sa veľmi výrazne zvyšuje, ale najmä v rozvojových krajinách, najčastejšie ako prejav „zúfalého“ spôsobu zaistenia elementárnych životných podmienok. Náhradné materstvo, ktoré sa vykonáva za odplatu, je preto najviac rozšírené v rozvojových krajinách, kde je prirodzene aj najlacnejšie a, naopak, počet určených matiek sa zvyšuje predovšetkým vo vysoko rozvinutých krajinách.⁹⁰ A práve určené matky, počet ktorých v ostatných rokoch významne rastie aj v krajinách EÚ, sa dožadujú primeranej sociálnoprávnej ochrany po prevzatí dieťaťa po pôrode do trvalej osobnej starostlivosti. Preto sa problém sociálnoprávnej ochrany určených matiek dostal aj pred Súdny dvor EÚ.

V súvislosti s problémom náhradného materstva sa ukazuje, akoby existujúci právny model sociálnoprávnej ochrany materstva nevystačoval, pretože faktické postavenie náhradnej matky na jednej strane a určenej matky na druhej strane akoby od zákonodarcu vyžadoval rozdeliť sociálnoprávnu ochranu matiek medzi náhradné matky a určené matky. Časť právnych nárokov viažucich sa k tehotenstvu a pôrodu by prislúchala náhradným matkám a časť právnych nárokov existujúcej sociálnoprávnej ochrany matiek viažucich sa k popôrodnej starostlivosti o dieťa by prislúchala určeným matkám.

⁹⁰ Podľa odbornej literatúry existujú aj protichodné štatistiky, podľa ktorých relatívne veľká časť náhradných matiek má primerané vzdelanie a nežijú na hranici chudoby.

Ak vychádzame zo súčasnej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce osobitná pracovnoprávna ochrana prislúcha tehotným ženám a ženám v súvislosti s pôrodom či krátko po pôrode, ako aj dojčiacim ženám. Z vyššie uvedeného vyplýva, že pracovnoprávna ochrana tehotnej ženy, ktorá je v postavení náhradnej matky je celkom dostačujúco riešená do pôrodu a krátko po ňom. Ostatné sociálnoprávne nároky súvisiace s osobnou starostlivosťou o narodené dieťa by mohli prislúchať určenej matke, t. j. matke, ktorá prevzala dieťa do trvalej osobnej starostlivosti po tom, ako ho porodila náhradná matka. Nie je to však také jednoduché. Najväčšie právne komplikácie vznikajú s prenosom rodičovských práv na určené matky, ktorým je najčastejšie osvojenie. Ak by sme vychádzali najmä zo zahraničnej praxe ostatných rokov, vytvárajú sa právne situácie, že sa určené matky, ktoré sa začnú o dieťa starať až po pôrode dieťaťa, dožadujú voči svojim zamestnávateľom rovnakých sociálnoprávnych nárokov ako ženy, ktoré boli tehotné a dieťa samy porodili. Ide hlavne o právny nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku.

4. Sociálnoprávna ochrana určených matiek – úvahy de lege lata a de lege ferenda

Z pracovnoprávneho hľadiska by určenej matke mohli eventuálne prislúchať výhody, aké majú ženy do tretieho roku veku dieťaťa alebo pri úprave pracovného času až do 15. roku veku dieťaťa, či nariadenia práce nadčas. Ustanovenie § 164 Zákonníka práce za oprávnený subjekt týchto nárokov považuje ženu, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov a pri výkone práce nadčas by sa nevyhnutne žiadal súhlas ženy, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky. Jednostranné nariadenie práce nadčas takejto žene by bolo v rozpore so Zákonníkom práce.

Podľa ustanovenia § 169 ZP by žene mohol prislúchať nárok na starostlivosť nahrádzajúcu starostlivosť rodičov podľa právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu. Ide hlavne o osvojenie. Materská alebo rodičovská dovolenka by určenej matke prislúchala odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene v trvaní 31 týždňov a žene, ktorá takto prevzala viac detí, v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky. Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP (ďalšia materská dovolenka) sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej do-

volenky alebo rodičovskej dovolenky, alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov. V prípade dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka aj pre určenú matku by sa mohla poskytnúť najdlhšie do ôsmeho roku veku dieťaťa. Uvedené úvahy sú však formulované v rovine de lege ferenda.

Ak určená matka prevzme narodené dieťa do osobnej starostlivosti neskoršie od pôrodu dieťaťa, t. j. po šiestich týždňoch, určenej matke by mohol vzniknúť právny nárok na rodičovskú dovolenku, ktorý bolo možné považovať za starostlivosť o dieťa nahrádzajúcu starostlivosť rodičov (náhradná rodičovská starostlivosť).

Existujúce právne modely osvojenia v európskych štátoch v prevažnej miere viažu získanie „rodičovských“ práv pri náhradnom materstve na to, aby aspoň jeden z manželov bol rodičom dieťaťa.

5. Pracovnoprávna ochrana ženy pri tehotenstve „in vitro“

Oplodnenie in vitro je označované ako oplodnenie vajíčka mimo tela ženy. Podľa Komisie EÚ, ako aj aktuálnej judikatúry Súdneho dvora má tento proces niekoľko štádií, hormonálna stimulácia vaječníkov s cieľom získať súčasne viac dozretých vajíčok, punkcia folikulov, odobratie vajíčok, oplodnenie jedného z viacerých vajíčok vopred preparovanými spermiami, prenesenie oplodneného vajíčka alebo oplodnených vajíčok do maternice, ktoré sa uskutočňuje na tretí alebo piaty deň po odobratí vajíčok s výnimkou prípadu, že sa oplodnené vajíčka uskladnia v zmrazenom stave a nidácia.⁹¹

Ako možno časovo ohraničiť začiatok tehotenstva? Kedy je začiatok tehotenstva? Ide o podstatnú právnu otázku. Podľa Súdneho dvora nemožno za začiatok tehotenstva považovať oplodnené vajíčko ženy, ktoré ešte nebolo prenesené do maternice ženy, pretože oplodnené vajíčka môžu byť uskladnené na dobu maximálne 10 rokov⁹² a v konečnom dôsledku nemusí byť z rôznych dôvodov prenesené do tela ženy.

⁹¹ C-506/06 (Mayer) zo dňa 27. 11. 2007, bod 30.

⁹² Tamtiež bod 42.

V právnej veci C-506/06 (Mayr) zo dňa 26. februára 2008 Súdny dvor rozhodoval o ochrane ženy pred prepustením v zmysle smernice 1992/85/ES o ochrane matiek z dôvodu ich tehotenstva.

Skutkový stav, ktorý bol predmetom posúdenia Súdneho dvora bol komplikovaný tým, že pani Mayr dostala výpoveď v čase svojej práceneschopnosti, v priebehu ktorej sa usilovala o umelé oplodnenie. V čase výpovede zo strany zamestnávateľa nebola ešte tehotná, aj keď jej vajíčka už boli spojené so spermiami jej partnera, teda už existovali ako embryá in vitro, avšak neboli ešte prenesené do jej maternice. K tomu zákroku došlo až o tri dni neskôr. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ vo vyššie uvedenej právnej veci podmienkou priznania ochrany ženy pred prepustením v zmysle smernice 92/85/ES je však až existujúce tehotenstvo. Z dôvodu ochrany právnej istoty Súdny dvor odmietol považovať za začiatok tehotenstva skutočnosť, že vajíčka už boli v čase prepustenia zamestnankyne oplodnené in vitro, ale v čase oznámenia prepustenia ešte neboli prenesené do jej maternice. Dôvodom toho bola aj skutočnosť, že v niektorých členských štátoch, ako už bolo vyššie spomenuté, je možné takéto vajíčka uskladniť až na obdobie desiatich rokov pred prenesením do maternice ženy. Uplatnenie ochrany ženy ešte pre prenesením oplodnených vajíčok by malo za následok, že túto ochranu by žena získala aj v prípade, ak by takéto prenesenie bolo z akéhokoľvek dôvodu odložené až o niekoľko rokov alebo dokonca ak by sa vôbec neuskutočnilo. Z tohto dôvodu nebolo možné zo strany Súdneho dvora priznať takúto ochranu pred prepustením podľa smernice 92/85/ES o ochrane matiek. Zaujímavosťou uvedenej právnej veci bolo, že sa Súdny dvor musel v uvedenej súvislosti zaoberať aj problémom, kedy vzniká tehotenstvo, na ktoré je následne právne viazaná zvýšená pracovnoprávna ochrana žien-matiek. Súdny dvor nepriznal takejto žene pracovnoprávnu ochranu, pretože v čase prepustenia zo strany zamestnávateľa ešte nebola tehotná. Poskytnutie materskej dovolenky sa viazalo nielen na tehotenstvo ženy, ale aj na porodenie dieťaťa. Z toho vyplýva, že existencia tehotenstva ženy je právnym základom jej pracovnoprávnej ochrany. Do času prenesenia oplodnených vajíčok do tela ženy, táto nepožíva podľa existujúcej pracovnoprávnej úpravy osobitnú pracovnoprávnu ochranu.

Ak by v súvislosti s prípravou na prenos oplodneného vajíčka bola žena dočasne práceneschopná, poberala by dávky nemocenského poistenia. Aj keď ženy, ktoré ešte neotehotneli nepožívajú osobitnú ochranu pred výpoveďou, pretože ešte nie sú tehotné, v prípade dočasnej práceneschopnosti ta-

kejto ženy, dočasnej práceneschopnosti, ktorá by bola v príčinnej súvislosti s prípravou ženy na prenos oplodneného vajíčka do tela ženy, by výpoveď zamestnávateľa bola právne nekorektná z dôvodu porušenia zákazu diskriminácie podľa pohlavia. V našej právnej úprave by výpoveď zamestnávateľa počas práceneschopnosti ženy nielen z toho, ale aj iného dôvodu by bola neplatná. Sú krajiny Európskej únie, ktoré neposkytujú ochranu pred výpoveďou počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca.

Zaujímavé zo strany Súdneho dvora v tejto prejednávanej veci bolo, že Súdny dvor túto právnu kauzu posudzoval aj z hľadiska súladnosti prepustenia ženy aj vo vzťahu k smernici 76/207/ES o zásade rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami. Súdny dvor EÚ deklaroval v tomto rozhodnutí, že ide o diskrimináciu ženy v zmysle smernice 76/207/ES (teraz smernice č. 2006/54/ES), pretože prepustenie zamestnankyne v čase dočasnej práceneschopnosti ženy z dôvodu punkcie folikulov a ich prenesenia z nich vytvorených embryí do maternice ženy okamžite po oplodnení vajíčok sa môže dotýkať iba žien. Pritom prepustenie z dôvodu dočasnej práceneschopnosti zamestnanca by nebolo diskriminačné, lebo by sa neodlišovalo od prepustenia osoby mužského pohlavia z rovnakého dôvodu, čo platí pre krajiny, ktoré nechránia pred výpoveďou zamestnávateľa zamestnancov počas dočasnej práceneschopnosti.

6. Riešenie právneho postavenia dojčiacich matiek

Dojčiace matky sú pod osobitnou pracovnoprávnou ochranou. Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy § 170 Zákonníka práce majú nielen právo na prestávky na dojčenie, ale sú osobitne chránené pri prípadnej výpovedi v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa.

Podľa § 72 ZP zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite odôvodniť, inak je skončenie pracovného pomeru neplatné.

Podľa § 170 ZP zamestnávateľ poskytuje prestávky na dojčenie matkám, ktoré dojčia. Určená matka, môže dojčiť, ale nie je skutočnou matkou v ponímaní Zákona o rodine. Citované ustanovenie Zákonníka práce prisudzuje právo na prestávky v práci z dôvodu dojčenia len biologickým matkám. Pri-

tom podľa súčasného právneho stavu matkou dieťaťa je žena, ktorá dieťa porodila. Ak by však určená matka prevzala dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov v zmysle § 169 ZP, zrejme by sa mohla dožadovať nároku na prestávku v práci z titulu dojčenia.

Čo však znamená dieťa dojčiť? Podľa slovenskej, ale aj českej právnej úpravy sa vykladá dojčenie ako pojem v originálnom zmysle, t. j. skutočné dojčenie z prsníka ženy-matky, nie kojenie z fľašky (aj keď § 72 Zákonník práce poskytuje pracovnoprávnu ochranu počas skúšobnej doby dojčiacim ženám, nie dojčiacim matkám). Pritom pracovné prestávky z dôvodu dojčenia podľa súčasného právneho stavu Zákonníka práce SR prislúchajú len „matkám, ktoré dojčia dieťa (rozumej „svoje dieťa“ alebo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov).

Súdny dvor sa vyslovil, že na prestávky v práci má nárok nielen žena, ale aj muž, pretože dojčenie poníma podstatne širšie, včítane dojčenia z fľašky. Za oprávnený subjekt na čerpanie prestávok v práci na dojčenie považuje nielen otca ženy-zamestnankyne, ale aj otca ženy, ktorá je v právnom postavení samostatne zárobkovo činnnej osoby.⁹³

Existujúcu pracovnoprávnu úpravu dojčenia by musel prehodnotiť nielen slovenský, ale aj český zákonodarca rozšírením oprávnených subjektov aj na otcov, mužov, čo je mimoriadne aktuálne pri stále častejšom záujme otcov o čerpanie rodičovskej či otcovskej dovolenky.

Zmena existujúcej slovenskej pracovnoprávnej úpravy je nevyhnutná aj z dôvodu záverov rozhodnutia Súdneho dvora vo vyššie uvedenej právnej veci.⁹⁴ Oprávnený subjekt čerpania prestávok v práci obmedzený len na ženy-matky a súčasne vylučujúci dojčenie z fľašky už nezodpovedá obsahu smernice 92/85/EHS o ochrane matiek, tak ako ju aktuálne vykladá Súdny dvor EÚ.

7. Súkromnoprávne aspekty náhradného materstva

Okrem vyššie spomenutých problémov súvisiacich s existujúcou sociálno-právnu ochranou náhradnej matky a určenej matky, či už v zmysle pracovného práva, alebo práva sociálneho zabezpečenia, právny status náhradnej

⁹³ C-104/09 (Roca Alvarez).

⁹⁴ Tamtiež.

matky a určenej matky má významné právne následky aj z hľadiska súkromného práva.

Podľa doterajšej zahraničnej praxe náhradná matka dieťa vynosí na základe odplatnej súkromnoprávnej zmluvy s určenou matkou. Občiansky zákonník SR nezakotvuje pre takýto typ prípadov konkrétny zmluvný typ a za súčasného právneho stavu by takáto zmluva bola absolútne neplatná najmä z dôvodu právne nespôsobilého predmetu zmluvy (dieťa ako predmet zmluvy), ako aj s tým spojeného rozporu s dobrými mravmi. V niektorých zahraničných právnych úpravách sa tento typ zmluvy považuje za zmluvu o službách (Rusko, Ukrajina). Pri takých druhoch náhradného materstva, pri ktorých náhradná matka dieťa nevynosí „z cudzieho genetického materiálu“, ale k otehotneniu dôjde spojením jej vajíčka a spermie iného muža (napr. muža žijúceho v bezdetnom manželstve), záväzok náhradnej matky k preneseniu rodičovských práv po narodení dieťaťa nie je možné vynútiť (ide o právne situácie, ak je náhradná matka spojená s narodeným dieťaťom aj geneticky).

V praxi iných krajín v rámci súkromnoprávnej zmluvy si zmluvné strany upravujú aj situácie pokrývajúce prípady, keď sa náhradnej matke narodí dieťa so zdravotným postihnutím a určená matka by odmietla dieťa po pôrode prevziať do osobnej starostlivosti. Na strane náhradnej matky vznikla by tým nemalá nemateriálna ujma, ktorá sa nedá vyjadriť v peniazoch, ale aj materiálna ujma, napr. v prípadoch, že počas celej doby trvania tehotenstva by náhradná matka nemohla pracovať. V praxi nemožno vylúčiť ani prípady, že náhradná matka porodí dieťa, otec ktorého (obvykle manžel ženy, ktorá nemôže mať deti) medzitým zomrie, čím sa zmari právny proces smerujúci k osvojeniu dieťaťa zo strany určenej matky, ktorý je v prevažnej miere prípadov odvodený zo skutočnosti, že manžel je otcom dieťaťa. V prípade smrti otca by dieťa porodené náhradnou matkou malo právo aj dediť aj v situáciách, v ktorých by určená matka si nemohla nijakým spôsobom usporiadať svoje vzťahy k narodenému dieťaťu a nemohlo by prísť k prenosu rodičovských práv.

Prax v iných krajinách sveta ukazuje, že v prípade uzákonenia náhradného materstva by bolo potrebné nanovo upraviť právny pojem matky, ako aj právny pojem zákonného zástupcu. Ako alternatívne právne riešenie prihádza do úvahy status osvojenia dieťaťa.

V súvislosti s riešením súkromnoprávných aspektov náhradného materstva vystupujú do popredia aj iné závažné etické otázky, ako aj právne otázky

súvisiace s Dohovorom o právach dieťaťa, v zmysle ktorého dieťa má právo poznať svojich biologických rodičov. V neposlednom rade pri prípadnej úprave otázok spojených s náhradným materstvom je právne relevantná právna prípustnosť odplatnej či bezodplatnej zmluvy, ako aj forma súkromnoprávnej odplatnej zmluvy, ktorú uzatvára náhradná matka s určenou matkou, ako aj riešenie právnych situácií v prípade jej porušenia, t. j. upraviť aj zodpovednostné vzťahy pri porušení zmluvnej povinnosti medzi určenou matkou na jednej strane a náhradnou matkou na druhej strane. Osobitne citlivé sú otázky právnych záruk prevzatia dieťaťa po pôrode zo strany určenej matky v prípadoch, ak sa dieťa narodí so zdravotným postihnutím a určená matka odmietne dieťa prevziať do osobnej starostlivosti.

Záver

Nové technológie na prahu tretieho tisícročia, radikálne zmeny v reprodukčnej medicíne zásadným spôsobom ovplyvňujú aj právny systém štátov. Používanie nových technológií má v praxi nielen pozitívne účinky. Nové technológie a ich uplatňovanie prinášajú pre právnu prax mnoho sociálno-právnych rizík. Uplatňovanie nových technológií vytvára aj veľmi zložité, celkom nové právne situácie, na ktoré existujúce právo častokrát ešte nie je pripravené reagovať. Preto aj pracovné právo v Európe, ale aj na iných svetadieloch stojí pred mnohými novými výzvami vyplývajúcimi z uplatňovania nových technológií a ich právnych následkov na pracovnoprávne vzťahy. Mnohé námety na ďalší rozvoj pracovného práva vo vyššie uvedenom zmysle nám poskytuje hlavne judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj judikatúra Súdneho dvora EÚ.

Ako ukazuje aktuálna rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ vplyv nových technológií sa premietajú aj do existujúcej sociálnoprávnej ochrany materstva a rodičovstva v oblasti práva sociálneho zabezpečenia, osobitne práva sociálneho poistenia, ale aj v oblasti pracovného práva. Pre ďalší rozvoj pracovného práva, ako aj práva sociálneho zabezpečenia nielen v Slovenskej republike, ale aj v iných krajinách majú uvedené skutočnosti spojené s novými technológiami zásadný význam. Okrem iného, predurčujú aj budúci legislatívny vývoj v sociálnoprávnej ochrane týchto žien, zamestnankýň, ako aj riziká tejto ochrany.

Právna úprava náhradného materstva má významné právne reflexie aj do oblasti súkromného zmluvného práva, ako aj do oblasti základných statusových otázok súkromného práva.

III. ČASŤ

SOCIÁLNE SIETE – PREDZMLUVNÉ VZŤAHY A ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE V PRÍSTUPE K ZAMESTNANIU

Úvod

V aplikačnej praxi aj v rámci pracovnoprávných vzťahov sa stále rozširujú nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov, ktoré zamestnávateľ využíva pri výbere zamestnancov vďaka internetovým stopám, ktoré sám zamestnanec dal k dispozícii verejnosti (v prípade facebooku len obmedzenej časti verejnosti).⁹⁵ Sociálne siete ako takmer nevyčerpatelný zdroj informácií o dotknutej osobe sa v praxi zneužívajú v prospech tretích osôb. K ich zneužívaniu prispievajú samotní používatelia, ktorí poskytujú niekedy až nadbytok informácií o sebe, o svojom osobnom či profesijnom profile. Tým sami nepriamo poskytujú možnosti zneužívania ich osobných údajov najmä pri profesionálnej práci. Skôr než uchádzač o zamestnanie príde do osobného kontaktu so zamestnávateľom v rámci výberového konania, ten o ňom vie už podstatne viac, než mu to uchádzač o zamestnanie bol ochotný sám povedať alebo napísať do svojich osobných podkladov. Zamestnávateľ má o ňom množstvo údajov zo sociálnych sietí a tento spôsob spracovania použije pri výbere do zamestnania.

Využívanie sociálnych sietí ako zdroj informácií žiadny osobitný zákon nezakazuje, aj keď podľa § 41 Zákonníka práce by zamestnávateľa mali zaujímať len informácie, ktoré súvisia s prácou, na ktorú angažujú zamestnanca. Zamestnávateľa v období ostatných rokov podľahli pokušeniu, ktoré im umožňuje dnešná digitálna doba. Celkom bežne vykonávajú ako prípravu na výberové konanie pre prijatie do pracovného pomeru skrining digitálnej identity. Niektorí zamestnávateľa tento spôsob výberu zamestnancov označujú za významné skvalitnenie svojej personálnej práce pri výbere zamestnancov. Problém nastáva, ak z takto verejne prístupných zdrojov začnú spracovávať osobné údaje uchádzačov o zamestnanie podľa zákona o ochrane osobných údajov. V týchto situáciách samotné zverejnenie týchto údajov ešte samo osebe neoprávňuje zamestnávateľa k ich spracovaniu.

Najmä v situáciách výberových konaní, predzmluvných vzťahov podľa § 41 Zákonníka práce by sa mal zamestnávateľ podľa právneho základu § 41 ZP zaujímať len o otázky, ktoré súvisia s prácou a súčasne nemal by pátrať po informáciách, na ktoré sa v predzmluvnom konaní nesmie pýtať uchádzača o zamestnanie, lebo ich citované ustanovenie ZP výslovne vylučuje z okruhu informácií, na ktoré sa zamestnávateľ môže pýtať uchádzača o zamestnanie.

⁹⁵ Žulová, J.: Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho hľadiska), Justičná revue, 2016, s. 729 a n.

Existujú názory, že ak ide o informácie z internetu, t. j. o informácie, ktoré už raz boli uverejnené v inom zdroji, a tým zverejnené širokej verejnosti, zamestnávateľ tak môže urobiť bez súhlasu budúceho zamestnanca. Súhlas by však od uchádzača o zamestnanie potreboval v prípade, ak tieto osobné údaje spracoval, čím by sa musel spravovať podľa zákona o ochrane osobných údajov, ktorý veľmi detailným spôsobom ustanovuje, v ktorých prípadoch môže spracovateľ spracovať osobné údaje aj bez súhlasu dotknutej osoby.

Prax ostatných rokov ukazuje, že často zo strany zamestnávateľov dochádza k diskriminácii v prístupe k zamestnaniu – okrem iného – z nadbytku informácií, ktoré si zamestnávateľ zabezpečí prostredníctvom sociálnych sietí o uchádzačoch o zamestnanie pred výberovým konaním. A tieto informácie sa často týkajú zakázaných diskriminačných znakov nielen z hľadiska pohlavia, ale aj etnickej či štátnej príslušnosti, pohlavia, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie a v neposlednom období najviac z hľadiska veku. Ide o právne situácie, keď uchádzač o zamestnanie ešte nemá so zamestnávateľom uzatvorenú pracovnú zmluvu a uchádza sa o zamestnanie najčastejšie prostredníctvom výberového konania.

Aby sa zamestnávateľ nedopúšťal diskriminácie už v rámci predzmluvných vzťahov, mal by si precízne pripraviť aj samotnú ponuku voľného pracovného miesta, ktorú obvykle uverejňuje vo verejnosti prístupných informačných zdrojoch. Z doteraz riešených prípadov pred Súdny dvorom EÚ bola vyslovená priama diskriminácia v prístupe k zamestnaniu už na základe právne nekorektného inzerátu zverejneného v novinách alebo na sociálnych sieťach.

Tieto predzmluvné vzťahy v pracovnom práve možno považovať za pracovnoprávne vzťahy, na ktoré dopadá zákaz diskriminácie, aký platí aj v priebehu trvania pracovnoprávnych vzťahov. V slovenskej súdnej praxi niet mnoho antidiskriminačných žalôb pokiaľ ide o porušenie zákazu diskriminácie v prístupe k zamestnaniu. K tomuto stavu prispieva aj zamestnávateľ, ktorý pri odmietnutí uchádzača o zamestnanie odôvodní jeho odmietnutie iným dôvodom, napr. nedostatkom pracovných zručností alebo iných kvalifikačných predpokladov.

V ostatných rokoch boli prijaté zaujímavé rozhodnutia Súdneho dvora EÚ, týkajúce sa zákazu diskriminácie v prístupe k zamestnaniu. Súdny dvor EÚ čiastočne riešil aj otázku oprávnenia odmietnutého uchádzača o zamestnanie nahliadnuť do osobných spisov ostatných uchádzačov o zamestnanie.

Ak uvažujeme o rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ v ostatnom desaťročí, možno povedať, že z hľadiska počtu súdnych rozhodnutí sa najdynamickejšie vyvíjalo antidiskriminačné právo, ktoré sa vzťahuje aj na oblasť predzmluvných vzťahov v pracovnom práve.

V priebehu predchádzajúcich troch rokov bolo napríklad prijatých vyše 50 rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie („ďalej len SD EÚ“) z oblasti pracovného práva, z toho takmer tretinu tvorili rozhodnutia týkajúce sa zá- kazu diskriminácie.

Právnym základom činnosti Súdneho dvora EÚ v oblasti diskriminácie boli antidiskriminačné smernice EÚ, najmä smernica 1976/207/EHS a nes- kôr smernice 2000/78/ES, 2000/43 2006/54/ES.

Novú dimenziu v rozvoji antidiskriminačného práva priniesli najmä smernice č. 2000/43/ES a smernica č. 2000/78/ES, ktoré nadväzujú na Am- sterdamskú zmluvu z roku 1997 podstatne rozšírili diskriminačné znaky. Antidiskriminačné smernice priniesli na rozdiel od dovtedajšieho právneho stavu široké spektrum výnimiek, čo sa v odbornej literatúre neposudzovalo priaznivo.

Ostatná Správa Európskej komisie z uplatňovania antidiskriminačných smerníc v členských štátoch EÚ z januára 2014 konštatuje, že v krajinách Európskej únie došlo k významnému pokroku v rozvoji antidiskriminač- ného práva, aj keď štatistické údaje za veľkú väčšinu členských štátov nie sú komplexné. Tým ani údaje o skutočnej diskriminácii nepovažuje Komisia za objektívne a vyčerpávajúce. Najviac Komisia registruje diskrimináciu Rómov. ***Z hľadiska dôležitosti pre interpretáciu práva EÚ do blízkej bu- dúcnosti je významná skutočnosť, že rozhodnutie v právnej veci Coleman, týkajúce sa diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia Európska ko- misia považuje za rozhodnutie, podľa ktorého možno diskrimináciu posu- dzovať nielen pri zdravotnom postihnutí, ale aj pri iných diskriminačných znakoch.***⁹⁶ Pre aplikačnú prax to znamená, že aj pri diskriminácii z iných dôvodov by bolo možné uplatniť široký právny výklad diskriminácie tak, ako ho vyriešil Súdny dvor EÚ v právnej veci C-303/06 (Coleman). Podľa tohto rozhodnutia zákaz diskriminácie na základe zdravotného postihnu- tia sa neobmedzuje len na osoby, ktoré samy majú určité zdravotné posti- hnutie. Pokiaľ zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý zaobchádza menej priaznivo než zaobchádza, zaobchádzal ale-

⁹⁶ Pozri posledná Správa Európskej komisie o dodržiavaní antidiskriminačných smerníc v členských štátoch EÚ z roku 2014.

bo by zaobchádzal s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že nepriaznivé zaobchádzanie s ním sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému poskytuje prevažnú časť potrebnej starostlivosti, je takéto zaobchádzanie v rozpore so zákazom priamej diskriminácie zakotveným v článku 2 ods. 3 smernice 2000/78/ES.

Ako z vyššie uvedeného vyplýva, za určitých okolností diskriminácia podľa zdravotného postihnutia môže zahŕňať diskrimináciu na základe blízkeho vzťahu žalobcu s osobou, ktorá je osobou so zdravotným postihnutím, hoci sám žalobca nie je osobou so zdravotným postihnutím.⁹⁷ *Ako Komisia vo svojej Správe o uplatňovaní smernice 2000/78/ES, ako aj smernice 2000/43/ES z januára 2014 konštatuje, že: „zdá sa, že toto odôvodnenie má všeobecnú povahu a je uplatniteľné aj na ostatné dôvody diskriminácie.“* Komisia zastáva názor, že obidve antidiskriminačné smernice zakazujú aj situáciu, v ktorej je osoba priamo diskriminovaná na základe nesprávneho vnímania alebo predpokladu chránených charakteristík. Napríklad, ak uchádzač o zamestnanie nie je prijatý, lebo zamestnávateľ je mylne presvedčený, že má určitý etnický pôvod alebo že je homosexuál.⁹⁸

Všeobecný zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na predzmluvné vzťahy v pracovnom práve. Ako ukazuje doterajšia rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ, najčastejšie v praxi dochádza k diskriminácii pri uchádzaní sa o zamestnanie z dôvodu štátnej, resp. etnickej príslušnosti a z dôvodu veku alebo rodu.

1. Diskriminácia z dôvodu rasy alebo etnickej príslušnosti

V aplikačnej praxi sú známe prípady odmietnutia uchádzača o zamestnanie z diskriminačných dôvodov, ktorým podľa doterajšej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ bola často rasa, resp. etnická príslušnosť ako diskriminačný dôvod, resp. štátna príslušnosť uchádzača o zamestnanie. Počet týchto rozhodnutí Súdneho dvora EÚ nie je však vysoký.

K diskriminácii z dôvodu štátnej príslušnosti najčastejšie dochádza pri pracovnoprávných vzťahoch s cudzím prvkom. Častokrát sa táto diskrimi-

⁹⁷ C-303/06 (Coleman) zo dňa 17. júla 2008.

⁹⁸ Správa Komisie EÚ Európskemu parlamentu o uplatňovaní smernice 2000/78/ES a smernice 2000/43/ES zo dňa 14. 1. 2014.

nácia obsahovo prekrýva s diskrimináciou podľa rasovej príslušnosti podľa etnickej príslušnosti. Na rozdiel od iných diskriminačných znakov zákaz diskriminácie z dôvodu etnickej a štátnej príslušnosti nie je predmetom úpravy antidiskriminačných smerníc, ale tento zákaz je zakotvený priamo v primárnom práve EÚ, v článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“).

Právna vec Feryn

Najznámejším a prelomovým rozhodnutím Súdneho dvora EÚ v predchádzajúcom desaťročí, ktoré konštatovalo diskrimináciu z hľadiska štátnej príslušnosti v kombinácii s etnickou príslušnosťou, je právna vec Feryn zo dňa 10. augusta 2008.

Podnik v Belgicku mal v úmysle zamestnať inštalatérov, ale riaditeľ podniku verejne vyhlásil, že nemôže prijať do zamestnania „emigrantov“ z toho dôvodu, že jeho klienti im odmietajú prístup do svojich súkromných obydlí počas trvania prác. Podľa skutkového stavu zamestnávateľ sa verejne vyjadril, že v rámci svojej náborovej politiky neprijme do pracovného pomeru cudzincov, emigrantov určitého rasového alebo etnického pôvodu s odôvodnením, že jeho zákazníci v rámci poskytovania služieb nedôverujú takýmto zamestnancom. Súdny dvor v uvedenej právnej veci konštatoval, že ide o priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle smernice 2000/43/ES, pretože takéto vyhlásenia môžu vážne odradiť niektorých uchádzačov o zamestnanie od toho, aby podali prihlášku do výberového konania, čím takéto konanie zamestnávateľa predstavuje prekážku v prístupe týchto osôb na pracovný trh. Zamestnávateľ musí preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania napr. tým, že preukáže, že skutočná prax podniku v oblasti prijímania do zamestnania sa nezhoduje s týmito jeho výrokmi. Vnútroštátny súd má posúdiť, či skutočnosti, ktoré sú vytykané zamestnávateľovi, sú preukázané a či dôkazy zamestnávateľa o tom, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, sú dostatočné. Podľa Súdneho dvora EÚ článok 15 smernice 2000/43 vyžaduje, a to aj v prípadoch, keď neexistuje identifikovateľná obeť, aby bol systém uplatniteľných sankcií za porušovanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa prijali na účely prebratia tejto smernice účinný, primeraný a odradzujúci.

Uvedené rozhodnutie Súdneho dvora EÚ malo veľmi podstatný vplyv na aplikačnú prax všetkých členských štátov EÚ hlavne z toho dôvodu, že tlmo-

čí potrebu uplatniť sankcie za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré majú byť účinné, primerané a odrádzajúce aj v prípadoch, že neexistuje identifikovateľná konkrétna obeť takéhoto správania sa zamestnávateľa, ktorej by bola spôsobená ujma. Požiadavka vyplývajúca z uvedeného rozhodnutia Súdneho dvora EÚ nie je podľa súčasného stavu uplatnená v našej anti-diskriminačnej legislatíve nielen čo do závažnosti sankcií, ktoré by mali byť účinné, primerané a odrádzajúce (odstrašujúce), ale aj pokiaľ ide o možnosť ich uplatnenia aj v prípadoch, že neexistuje konkrétna obeť, na strane ktorej došlo k ujme.

2. Zákaz diskriminácie podľa veku

Najmä v členských krajinách EÚ, ktoré patrili do roku 1989 do východného bloku, sa do takej miery rozšíril „fetiš mladosti“, že zamestnanci stredného veku často majú už len veľmi obmedzené možnosti pracovného uplatnenia, ak medzičasom stratia prácu. Uvedený problém diskriminácie podľa veku sa vyskytuje aj v iných členských štátoch EÚ. Tomuto trendu posledných desaťročí zodpovedá aj rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ, ktorá sa v ostatných rokoch veľmi dynamicky rozvíjala.

Zákaz diskriminácie podľa veku, ktorá sa v období ostatných rokov v aplikáčnej praxi najviac rozširuje, zakotvuje smernica 2000/78/ES.

Súdny dvor EÚ vo svojich rozhodnutiach týkajúcich sa diskriminácie podľa veku posudzoval nielen prípustnosť právneho zakotvenia všeobecných vekových hraníc výkonu príslušných povolání, ale v časti svojej činnosti sa zamerával aj na diskrimináciu podľa veku v nadväznosti na odmeňovanie za prácu. Diskriminácia podľa veku má tú osobitosť, že sa môže dotýkať nielen starších uchádzačov o zamestnanie, ale aj mladších uchádzačov o zamestnanie.

Zamestnávateľ nesmie v rámci výberového konania ohraničiť neobsadené pracovné pozície na určitú vekovú skupinu. Ani ústna otázka na vek nie je prípustná v rámci výberového konania a nesmú sa v rámci písomnej korešpondencie v rámci predzmluvných vzťahov požadovať údaje týkajúce sa veku. Vek nesmie byť výlučným kritériom výberu zamestnancov. Uvedený zákaz je zakotvený aj v § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

V aplikačnej praxi často vek ako taký pôsobí významne pri výbere zamestnancov. V mnohých prípadoch vek súvisí s požiadavkami zamestnávateľa na dĺžku praxe.

Právna vec C-246/09 (Bublicke) zo dňa 8. júla 2010

Podľa právnej veci Bublicke diskriminačne by pôsobil zamestnávateľ, ktorý by si vyberal zamestnancov napríklad vo veku 30 – 35 rokov, pretože týmto postupom by diskriminoval nielen mladších, ale aj starších uchádzačov o zamestnanie. Napríklad, inzerát typu „hľadáme zamestnancov do 45. roku veku“ je diskriminačný pre rozpor so zásadou rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku.

Takýmto spôsobom inzeroval nemecký zamestnávateľ voľné pracovné pozície, keď uverejnil v novinách inzerát uvedeného znenia: „*Hľadáme pre náš mladý kolektív motivovaných spolupracovníkov. Rád telefonuješ? Máš 18 – 35 rokov, ovládaš nemecký jazyk a hľadáš prácu na plný úväzok? Tak potom si správne u nás.*“ Uchádzačka o zamestnanie Bublicke⁹⁹ sa prihlásila do výberového konania. Mala v tom čase 41 rokov. Jej žiadosť o zamestnanie bola zamietnutá s odôvodnením, že všetky pracovné miesta už boli obsadené, aj keď sa ukázalo, že len pred dvoma dňami pred dorúčením tohto listu uchádzačke Bublicke boli prijatí dvaja uchádzači vo veku 20 a 22 rokov. Súdny dvor EÚ vyhodnotil túto právnu situáciu ako diskrimináciu z dôvodu veku.

Právna vec Wolf

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ C-229/08 (Wolf) zo dňa 12. januára 2010 je v súlade s právom EÚ taká prax, ktorá na prijatie do strednej technickej služby hasičov stanovuje hornú hranicu 30 rokov. Dôvod súladnosti uvedeného skutkového stavu s právom EÚ Súdny dvor EÚ videl v náročnej niekoľkoročnej odbornej príprave na výkon funkcie hasiča. Náročnosť vykonávanej práce bola tiež dôvodom určenia hornej hranice veku pre výkon uvedenej práce. Ak by napr. do práce firma angažovala zamestnancov v strednom veku, po niekoľkoročnej náročnej odbornej príprave by im v ostatnej tretine ich profesijného života vek bránil kvalitnému výkonu náročnej práce hasiča.

⁹⁹ C-246/2009 (Bublicke) zo dňa 8. júla 2010.

Súladne s právom EÚ by bol aj taký postup zamestnávateľa, ktorý by poдал inzerát na príslušnú pracovnú pozíciu, na výkon ktorej by požadoval najmenej 5-ročnú prax.

Zákaz diskriminácie podľa veku je porušený aj v samotnej úprave Zákonníka práce Slovenskej republiky, ktorý dĺžku 5-týždňovej dovolenky viaže výlučne na vek 33 rokov zamestnanca. Tým sa stal vek v rozpore s právom EÚ jediným kritériom pre nadobudnutie subjektívneho práva.

Právna vec Cadman a Danfoss

Odmeňovanie zamestnancov podľa veku sa v práve Európskej únie pripúšťa.¹⁰⁰ (C-17/05 Cadman zo dňa 18. 5. 2006). Súdny dvor EÚ vo vyššie uvedenej veci rozhodol, že ide o oprávnenú a prípustnú rozdielnosť v zaobchádzaní, keď dá zamestnávateľ prednosť v odmeňovaní zamestnancov podľa doby zamestnania. Zohľadnenie služobného veku sa chápe podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora ako určitý „paušalizovaný“ zreteľ za predpokladanú vyššiu kvalifikačnú úroveň dosiahnutú v procese vykonávania profesie. Tento fakt potvrdilo aj rozhodnutie Súdneho dvora C-109/88 právnej veci Danfoss zo dňa 17. 10. 1989, v ktorom Súdny dvor EÚ vyjadril, že zamestnávateľ nemusí osobitne zdôvodňovať uplatnenie kritéria služobného veku, pretože služobný vek súvisí s profesijnou skúsenosťou, ktorá vo všeobecnosti zamestnanca robí schopným lepšie vykonávať svoju prácu. Len ak by existovali vážne pochybnosti, že služobný vek v konkrétnom prípade je vhodným kritériom pre dosiahnutie a upevnenie profesijnej skúsenosti, musel by zamestnávateľ dokázať, že služobný vek aj pre sporné pracovné miesto súvisí s vyššou pracovnou a profesijnou skúsenosťou a zamestnanec je schopný svoju prácu lepšie vykonávať.

Právna vec 415/10 (Galina Meister)

Pani Meister napriek predloženým dokladom nebola pozvaná na výberové konanie firmy. Firma jej prihlášku odmietla bez toho, aby ju pozvala na výberové konanie. Firma zakrátko opäť uverejnila inzerát na tú istú pracovnú pozíciu. Pani Meister sa opätovne prihlásila na príslušnú pracovnú pozíciu. Spoločnosť nanovo zamietla jej prihlášku bez toho, aby ju pozvala na prijímací pohovor, alebo aby jej poskytla akékoľvek informácie, pokiaľ ide

¹⁰⁰ C-17/05 (Cadman) zo dňa 18. 5. 2006.

o dôvody tohto odmietnutia. Pritom firma nepredložila doklady, ktorými by tvrdila či potvrdila, že vzdelanie pani Meister nezodpovedá vzdelaniu požadovanému na príslušné pracovné miesto. Pani Meister v uvedenej právnej veci tvrdila, že ide o diskrimináciu na základe pohlavia, veku a etnickej príslušnosti (pôvodom z Ruska). Súdny dvor EÚ mal odpovedať na prejudiciálnu otázku, či zamestnancovi prislúcha právo požadovať od zamestnávateľa, aby uviedol, či na príslušnú pracovnú pozíciu prijal iného zamestnanca, ak je preukázané, že on sám splňal podmienky na pracovné miesto, ale nebol prijatý a ani nebol pozvaný na výberové konanie. Súdny dvor zveril toto posúdenie na národný súd. **Podľa uvedeného rozhodnutia Súdneho dvora je úlohou vnútroštátneho súdu, aby sa uistil, že odmietnutie informácií v rámci zisťovania skutočností, z ktorých by bolo možné usudzovať o existencii diskriminácie, nemôže viesť k ohrozeniu cieľov sledovaných antidiskriminačnými smernicami. Nemožno ani vylúčiť, že odmietnutie odporcu poskytnúť akékoľvek informácie môže predstavovať jeden z faktorov, ktoré treba zohľadniť v rámci zisťovania skutočností nasvedčujúcimi tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.**

Právna vec C-104/2010 (Kelly)

Výberového konania do pracovného pomeru sa týkalo aj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Kelly. Podľa výroku tohto rozhodnutia článok 1 bod 3 smernice 2002/207/EHS, ako aj článok 4 smernice 97/80/ES Rady z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia sa má vykladať tak, že neustanovuje právo pre uchádzača o odbornú prípravu na prístup k informáciám týkajúcim sa kvalifikácie ostatných uchádzačov o tú istú prípravu, ak sa uchádzač domnieva, že mu bol odopretý prístup k tejto príprave z dôvodu nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania tým, že nemal prístup k uvedenej príprave podľa rovnakých kritérií ako ďalší uchádzači a že bol obeťou diskriminácie na základe pohlavia, alebo ak tento uchádzač tvrdí, že bol obeťou diskriminácie na základe pohlavia.

Nie je možné ale vylúčiť, že by odmietnutie poskytnúť informácie zo strany žalovaného v rámci preukázania týchto skutočností mohlo ohroziť dosiahnutie cieľa sledovaného smernicou, a tým zbaviť najmä článok 4 ods. 1 tejto smernice potrebného účinku. Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či ide o tento prípad v konaní o veci samej.

3. Diskriminácia z dôvodu náboženstva

Prvým najznámejším prípadom posudzovania zákazu diskriminácie z dôvodu náboženstva v rámci predzmluvných vzťahov je právna vec Vivien Preis (Vivien/Preis/Rada zo dňa 27. októbra 1976).

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ, ak uchádzač o zamestnanie oznámi zamestnávateľovi, že náboženské dôvody mu bránia zúčastniť sa výberového konania v určitý deň, potenciálny zamestnávateľ by to mal vziať do úvahy a postarať sa o to, aby pri stanovení termínu výberovej skúšky takéto dni vynechal. Ak však uchádzač o zamestnanie o svojich ťažkostiach včas neupovedomil zamestnávateľa, budúci zamestnávateľ môže odmietnuť stanovenie iného termínu pre výberové konanie, najmä, ak iní uchádzači boli už pozvaní k prijímacej skúške. Vyhovením takejto žiadosti by, naopak, došlo k porušeniu zásady demokratického procesu a vznik značných nákladov. V danom prípade Súdny dvor vzal do úvahy, že žalobkyňa neuplatnila svoje právo efektívnym spôsobom. V tomto ohľade zohrala významnú úlohu podstatná okolnosť, a to včasnosť uplatnenia práva zo strany oprávnenej osoby. Oprávnená žalujúca osoba neskoro uplatnila svoj dôvod o konflikte viery s určitými povinnosťami.

4. Zákaz diskriminácie podľa pohlavia

O diskrimináciu podľa pohlavia podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ ide aj vtedy, ak zamestnávateľ uskutočňuje výber výlučne medzi uchádzačmi o prácu ženského pohlavia. Z únijného práva nevyplýva žiadna povinnosť členského štátu, aby na základe svojho zákonodarstva zakotvil povinnosť zamestnávateľa uzavrieť pracovnú zmluvu.

Právna vec Decker

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ C-177/88 zo dňa 8. 11. 1990 tehotnú ženu nemožno zo strany zamestnávateľa odmietnuť zamestnať (*Decker*) s poukazom na jej tehotenstvo, ak ju zamestnávateľ považuje inak za vhodnú, len z dôvodu nepriaznivých finančných následkov spojených s vymeškávaním práce kvôli tehotenstvu ani vtedy, ak by to viedlo k obmedzeniu prevádzky zamestnávateľa počas jej materskej dovolenky.

Smernica č. 76/207/EHS zo dňa 9. 2. 1976 nevyžaduje, aby sa diskriminácia na základe pohlavia v kontexte prístupu k zamestnaniu stala predmetom sankcií v tom smere, aby viedla k povinnosti zamestnávateľa, ktorý je pôvodcom tejto diskriminácie, uzatvoriť pracovnú zmluvu s osobou, proti ktorej sa viedla diskriminácia.¹⁰¹ Pokiaľ ide o sankcie za každú diskrimináciu, ktorá nastane, smernica neobsahuje žiadnu bezpodmienečnú a dostatočne určenú povinnosť, na ktorú sa v prípade neprijatých realizačných opatrení v predpísanej lehote môže individuálna osoba spoľahnúť, aby dosiahla konkrétnu náhradu, pokiaľ táto náhrada nebola stanovená alebo povolená národným právom. Hoci smernica č. 76/207/EHS prenecháva na účely uloženia sankcií členským štátom voľnosť voľby medzi rôznym riešením vhodným na dosiahnutie jej cieľa, vyžaduje však to, že ak sa členský štát rozhodne penalizovať porušenie tohto zákazu udelením kompenzácie, mal by zabezpečiť efektívnosť tohto trestu a jeho odstrašujúci účinok. Táto sankcia kompenzačnej povahy musí byť rovnako adekvátna vo vzťahu k spôsobenej škode a súčasne musí predstavovať viac než len nominálne odškodnenie, ako napr. náhrada cestovných výdavkov vynaložených v súvislosti s podaním žiadosti o prijatie. Národným súdom je uložená povinnosť výkladu a aplikácie legislatívy prijatej na realizáciu smernice v súlade s požiadavkou práva EÚ, pokiaľ mu národné právo dáva možnosť konať podľa vlastného uváženia.

Povolania, ktoré môžu členské štáty vylúčiť z osobnej pôsobnosti smernice č. 76/207/EHS, by sa mali obmedziť na tie, ktoré si nutne vyžadujú zamestnanie osoby jedného pohlavia za predpokladu, že sledovaný cieľ je legítimý a podlieha zásade proporcionality.¹⁰²

Ani použitie predpisov na ochranu budúcej matky nesmie obsahovať žiadne nevýhody v prístupe k činnosti a zamestnávateľovi nemožno dovoliť, aby odmietol tehotnú ženu zamestnať z dôvodu, že nesmie pracovať na základe zákazu činnosti vyplývajúceho z tehotenstva od začiatku a počas tehotenstva.¹⁰³

4.1. Pozitívne akcie pri prijímaní žien do pracovného pomeru

Ako vyplýva zo Správy Komisie o uplatňovaní antidiskriminačných smerníc z januára 2014, takmer všetky členské štáty prijali nejaké formy pozi-

¹⁰¹ C-14/1983 (Hartz).

¹⁰² C-222/1996 (Johnson).

¹⁰³ C-207/1998 (Mahlburg).

tívnej akcie, najmä vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím alebo vo vzťahu k Rómom. Ide o pozitívne akcie typu preferencií určitej cieľovej skupiny. Pozitívne akcie vo forme kvóta systému sa vyskytujú vo veľkej časti členských krajín EÚ v prevažnej miere len vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím pri povinnom pracovnom začlenení týchto osôb na trhu práce.

Právo EÚ umožňuje uplatniť kvóta systém len za určitých podmienok (tzv. mäkké kvóty).

Týmto problémom sa zaoberalo najmä rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-450/1993 (Kalanke), rozhodnutie v právnej veci C-409/1995 (Marschall), ako aj rozhodnutie v právnej veci Abrahamson a Anderson.

Ak je uchádzač o zamestnanie viac odborne kompetentný než žena-uchádzačka o zamestnanie, vtedy nemožno uprednostniť ženu. Pri rovnakých odborných predpokladoch a kompetenciách možno uprednostniť ženu v povolaniach, kde sú ženy podstatne menej zastúpené než muži. **Podľa Súdneho dvora EÚ uprednostňovanie žien v zamestnaní z hľadiska ich nepomerneho zastúpenia v porovnaní s mužmi pri rovnakej kvalifikácii, ich schopnostiach v porovnaní s uchádzajúcim sa mužom, je prípustné, len ak by dôvody u mužského uchádzača o zamestnanie neprevažovali nad dôvodmi ženy, uchádzačky o zamestnanie.**¹⁰⁴

Pri aplikácii rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami treba uplatňovať také kritériá, ktoré akceptujú zjavnú materiálnu a nielen formálnu rovnosť a ktoré znižujú vyskytujúce sa faktické nerovnosti sociálnej reality a vyrovnávajú nevýhody v profesionálnej kariére osôb menej zastúpeného pohlavia. Tieto kritériá treba však používať v transparentnej a kontrolovateľnej forme tak, aby sa vylúčilo každé svojvoľné posudzovanie kvalifikácie uchádzača.¹⁰⁵

5. Zákaz diskriminácie aj v rodinných firmách s nízkym počtom zamestnancov

K diskriminácii najmä podľa pohlavia dochádza často aj pri práci v rodinných firmách.

¹⁰⁴ C-409/1995 (Marschall).

¹⁰⁵ C-407/1998 (Abrahanson/Anderson).

Zákaz diskriminácie platí aj pre domáce podniky s nízkym počtom zamestnancov. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-165/1982 (EK/Spojené Kráľovstvo) generálna výnimka zákazu diskriminácie pre pracovnoprávne vzťahy v domácnostiach a malých podnikoch do päť zamestnancov je v rozpore s článkom 2 ods. 2 smernice 1976/207/EHS. Podstatné nie je to, že pohlavie má rozhodujúci význam pri určitých prácach v domácnostiach, aj keď to neplatí pre všetky práce v domácnostiach. Generálna výnimka sa pokladá podľa Súdneho rozhodnutia za neprimeranú.

6. Predzmluvné vzťahy a znalosť úradného jazyka

Ďalším známym prípadom riešeným pred Súdny dvorom EÚ je právna vec Groenen z oblasti vysokého školstva z Dublinu, v ktorej v rámci výberového konania na pedagogickú pozíciu neprospeľ učiteľ, ktorý neovládal írsky jazyk. Podmienkou prijatia do zamestnania bolo úspešné urobenie testu z írskeho jazyka. Uvedený test uchádzač o prácu neurobil. Vo svojej žalobe sa bránil, že znalosť írskeho jazyka nebola potrebná, pretože vyučovanie na škole sa uskutočňovalo v anglickom jazyku. Súdny dvor rozhodol, že Írsko neporušilo zásadu rovnakého zaobchádzania pri uskutočňovaní práva na voľný pohyb zamestnancov, pretože znalosť írskeho jazyka kvalifikoval za potrebnú požiadavku z dôvodu celkovej účasti učiteľa na dennom živote školy.

7. Diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia

Pojem zdravotné postihnutie je v centre pozornosti z hľadiska zákazu diskriminácie. Už v právnej veci Navas Súdny dvor EÚ vyjadril, že pod pojmom zdravotné postihnutie sa rozumie postihnutie, ktoré bráni osobe realizácii v profesijnom živote a trvá dlhšiu dobu. Choroba môže byť príčinou vzniku zdravotného postihnutia, aj keď chorobu nemožno zamieňať so zdravotným postihnutím.

Pojem „zdravotné postihnutie“ ako jeden z diskriminačných znakov je právne relevantný len pre oblasť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Tak, ako aj prevažnú časť iných diskriminačných znakov zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia zakotvuje smernica 2000/78/ES. Už v rozhodnutí Navas Súdny dvor vyjadril, že choroba nie je zdravotným

postihnutím. Napriek tomu je vzťah medzi chorobou a zdravotným postihnutím stále nejasný a Súdny dvor ho ani doteraz vyčerpávajúco nevysvetlil. Určitú hranicu medzi chorobou a zdravotným postihnutím tvoria chronické choroby, ktoré sa stále rozširujú aj ako dôsledok nezdravého životného štýlu. Sú to tiež aj vekom podmienené chronické choroby, akými sú diabetes melitus, artróza, reuma, demencia. Je nutné v tejto súvislosti robiť rozdiely medzi rôznymi štádiami týchto chorôb. Na začiatku človek s nimi môže žiť a pracovať, ale časom v neskorších štádiách vývoja týchto chorôb potrebuje aj starostlivosť iných subjektov. Preto najšť všeobecnú definíciu chronických chorôb je takmer nemožné. Problém začína tam, kde existencia chronickej choroby bráni vo výkone povolania a bolo by ju treba považovať za diskrimináciu. K tomu problému v súčasnosti už existuje rozhodnutie Súdneho dvora EÚ.

Definícia zdravotného postihnutia aj vo vzťahu k chronickým chorobám sa stala viac jasnejšia po prijatí rozhodnutia Súdneho dvora v spojených právnych veciach C-335/11, C-337/11 (HK Danmark). ***Podľa vyššie uvedené rozhodnutia chronické choroby, najmä vekom podmienené choroby, ak zabrahujú výkonu profesijnej činnosti, možno ich považovať za „zdravotné postihnutie.“; na ktoré sa vzťahuje zákaz diskriminácie.***

Okrem prelomových rozhodnutí Súdneho dvora EÚ týkajúcich sa diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, pri ktorých sa Súdny dvor výslovne vyjadril k pojmu zdravotné postihnutie a chorobu nekvalifikoval za zdravotné postihnutie, ***pri prerokovávaní vecí KH Danmark objasnil, že pojem zdravotné postihnutie môže za určitých okolností zahŕňať zdravotný stav spôsobený nevyliciteľnými alebo dlhodobo liečiteľnými chorobami.***¹⁰⁶

Žena, ktorá nemá maternicu, nie je osobou so zdravotným postihnutím.¹⁰⁷

Určená matka z Írska sa dohodla s náhradnou matkou o vynosení dieťaťa a domáhala sa právnej ochrany na základe smernice 2006/54, ako aj smernice 2000/78/ES. Žalobkyňa nemohla otehotnieť ani porodiť dieťa, aj keď bola plodná, pretože jej chýbala maternica. Dieťa preto vynosila náhradná matka. Súdny dvor EÚ jej nepriznal právnu ochranu tehotnej zamestnankyne ani ako matke po pôrode, pretože žalobkyňa nikdy nebola tehotná a ani neporodila dieťa. Rovnako v správaní jej zamestnávateľa nevidel diskrimináciu

¹⁰⁶ Spoločné veci C-335/11 a C-337/11 (Ring) a Skoube Werge zo dňa 11. apríla 2013.

¹⁰⁷ C-363/12 (Z) zo dňa 18. 3. 2014.

podľa zdravotného postihnutia. V odôvodnení uviedol, že napriek jej obmedzeniu vyplývajúcej zo zdravotného postihnutia, ktoré má dlhodobý charakter, **nejde o obmedzenie, ktoré bráni zamestnankyni plnému a účinnému zapojeniu do pracovného života, preto jej chorobu neposúdil za zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2000/78/ES.**

Súdny dvor EÚ zahrnul do svojej interpretácie pojem zdravotné postihnutie tak, ako ho zakotvuje Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Tento dohovor je prvým právne záväzným medzinárodným nástrojom na ochranu ľudských práv pre osoby so zdravotným postihnutím, ktorého zmluvnou stranou sa stala aj Európska únia. Preto sa aj smernica 2000/78/ES musí, pokiaľ je to možné vykladať spôsobom, ktorý je v súlade s dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

8. Pracovná zmluva len v úradom štátnom jazyku alebo obmedzenie voľného pohybu zamestnancov?

S predzmluvnými vzťahmi súvisí aj problém, či musí byť pracovná zmluva uzatvorená v súlade s požiadavkami štátneho jazyka v prípadoch, ak sa právo spravuje štátom výkonu práce.

Súdny dvor tento problém riešil v rámci právnej veci Las. Ide o pracovno-právne vzťahy s cudzím prvkom v súvislosti s používaním úradného jazyka pri uzatváraní pracovných zmlúv. Právo viacerých členských štátov ustanovuje povinnosť používania štátneho jazyka nielen vo verejnoprávných právnych vzťahoch, ale aj v neúradných, v súkromnoprávných vzťahoch, t. j. aj pracovnoprávných vzťahoch. Podľa zák. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku písomné právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch alebo v obdobných pracovných vzťahoch sa vyhotovujú v štátnom jazyku. Popri znení v štátnom jazyku môžu byť obsahovo totožné, vyhotovené aj v inom jazyku.

Podľa článku 22 Charty základných práv EÚ, ako aj článku 4 ods. 2 ZEÚ *Únia rešpektuje národnú identitu členských štátov, ktorej súčasťou je aj ochrana úradného štátneho jazyka. Preto aj politika ochrany štátneho jazyka oprávňuje členský štát*, aby použil opatrenia obmedzujúce slobodu pohybu pracovníkov. V právnej veci Las z apríla 2013 (C-202/11) rozhodoval v spore týkajúcom sa holandského jazykového regiónu Belgického kráľovstva a rozhodol o neprimeranosti povinného používania holandčiny v pracovnoprávných vzťahoch s medzinárodným prvkom. Pán Las, ako holand-

ský štátny príslušník, ktorý prišiel pracovať do Belgicka, rozumel holandčine, avšak riaditeľ medzinárodnej spoločnosti, ktorá ho zamestnávala, holandčinu neovládal. Pracovnú zmluvu preto uzavreli v jazyku zrozumiteľnom pre obidve zmluvné strany, a to v angličtine, aj keď v tomto jazykovom regióne je rozhodujúce iba holandské znenie pracovnej zmluvy. Podľa tamojších predpisov pracovná zmluva, ktorá je uzavretá v inom jazyku ako v holandčine, je neplatná, pričom táto neplatnosť má absolútne účinky, pôsobí ex tunc, t. j. aj do minulosti. Podľa Súdneho dvora, táto skutočnosť má odrádzajúci účinok voči pracovníkom, ako aj zamestnávateľom, ktorí neovládajú holandský jazyk a pochádzajú z iných členských štátov.

Za podstatné vo vyššie uvedenej veci Súdny dvor považoval posúdenie, či flámska úprava používania holandčiny pri vyhotovovaní pracovných zmlúv rešpektuje zásadu proporcionality vo vzťahu k sledovanému cieľu ochrany úradného jazyka. **Súdny dvor vo vyššie uvedenom prípade nepotvrdil dodržanie zásady proporcionality.** Svoje rozhodnutie založil na požiadavke slobodného a vedomého súhlasu medzi zmluvnými stranami, čo znamená, že zmluvné strany musia mať možnosť vyhotoviť svoju pracovnú zmluvu aj v inom než úradnom jazyku daného členského štátu. **Takýto nedostatok má za následok neprimerané uplatnenie úradného jazyka, ktoré odporuje článku 45 ZFEÚ, ktorý zaručuje, že štátni príslušníci členských štátov nebudú znevýhodňovaní v prípade, že chcú vykonávať hospodársku činnosť na území iného členského štátu.** Občania únie nesmú byť znevýhodnení len z dôvodu, že využili toto svoje právo. **Preto vykonávanie politiky ochrany štátneho jazyka nesmie neprimeraným spôsobom narúšať základnú slobodu voľného pohybu pracovníkov.** K porušeniu slobody voľného pohybu pracovníkov by nebolo došlo, ak by zákonodarca členského štátu umožnil vyhotovovanie pracovných zmlúv aj v jazyku, ktorý poznajú obidve zmluvné strany. Ako v odôvodnení Súdny dvor v uvedenej právnej veci vyjadril, v takom prípade sa ústavou sledované ciele môžu zabezpečiť s oveľa menším zásahom do slobody pohybu pracovníkov, než je to pri výlučnom používaní štátneho jazyka členského štátu.

Záver

Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na predzmluvné vzťahy. Práve pri výbere zamestnancov často zamestnávateľ porušuje zásadu rovnakého zaobchádzania.

nia. Doterajšia prax ukázala, že v ostatných rokoch dochádza k porušovaniu tejto zásady najmä vo vzťahu k starším uchádzačom o zamestnanie, aj keď nie sú zanedbateľné prípady porušovania zásady rovnakého zaobchádzania aj z iných dôvodov upravených nielen primárnym a sekundárnym právom EÚ, ale aj právnou úpravou jednotlivých členských štátov EÚ.

Zákonník práce tak, ako aj antidiskriminačný zákon na rozdiel od práva EÚ zakazuje diskrimináciu nielen z výslovných diskriminačných dôvodov, ale aj z hľadiska iného postavenia, čo treba rozumieť tak, že to nemôže byť akýkoľvek iný než v zákone uvedený dôvod diskriminácie. Diskriminácia z iného dôvodu sa viaže na dôvody, ktoré sú spojené s identitou, integritou a dôstojnosťou osoby, o ktorú ide. Aj keď teda nie je výpočet diskriminačných dôvodov v Zákonníku práce, ani v antidiskriminačnom zákone taxatívny a predstavuje tzv. otvorený status, pri interpretácii zákonných dôvodov, ktoré možno subsumovať pod slovo iné postavenie, sa má chápať dôvod toho istého druhu a tej istej povahy.

IV. ČASŤ

**ATYPICKÉ FORMY
ZAMESTNANIA**

Úvod

Za atypické formy zamestnania možno považovať všetky, ktoré nie sú pracovným pomerom na plný pracovný úväzok a pracovným pomerom na neurčitý čas. Pracovný pomer na plný pracovný úväzok a pracovný pomer na neurčitý čas stále zostáva aj naďalej ako hlavná forma zamestnania. Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce 197 vychádza zo zásady, že pracovný pomer na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas naďalej zostáva základným druhom pracovnoprávných vzťahov. Flexibilné, atypické pracovné formy zamestnania si zmluvné strany volia najčastejšie v situácii, keď z rôznych dôvodov nie je možné založiť pracovný pomer na plný pracovný úväzok alebo pracovný pomer na neurčitý čas, alebo tieto formy zamestnania si slobodne zvolia.

Je nepochybné, že atypické formy zamestnania sa v období ostatných rokov dostali do centra pozornosti praxe a teórie aj z dôvodu nepriaznivej situácie na pracovnom trhu EÚ spôsobenej svetovou finančnou a hospodárskou krízou. Európska komisia má až nerealistické očakávania od rozvoja neštandardných foriem zamestnania. Možno odôvodnene pochybovať, či sa tieto očakávania splnia.

Rozvoju atypických zamestnaní sa v období svetovej hospodárskej krízy pripisoval veľký význam, pretože atypické zamestnania (prekérne zamestnania) boli pre mnohých záujemcov reálnou alternatívou zamestnanosti. Rozvoj atypických zamestnaní veľmi významne podporovala aj Európska únia, ktorá prostredníctvom smerníc ustanovila minimálne sociálne „prahy“ ochrany zamestnancov pri výkone atypickej práce. Pri niektorých druhoch atypických zamestnaní dokonca smernice EÚ zakotvili požiadavku dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, dodržiavanie ktorej bolo v praxi nasledujúcich rokov nereálne.

Zamestnávateľia tieto nové formy zamestnania privítali. Aj po prekonalí svetovej hospodárskej krízy nechcú sa ich vzdať, aj keď na druhej strane atypické zamestnania, hlavne agentúrne zamestnanie, príležitostná práca či pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas reálne nezabezpečujú zamestnancom elementárne životné podmienky pre nich a ich rodiny. Prudký rozvoj atypických zamestnaní si všimol ešte v čase svetovej hospodárskej krízy aj Európsky hospodársky a sociálny výbor. Vo svojom Stanovisku zo dňa 1. októbra 2009 v bode 1.9. zdôrazňuje, „že pri reformách trhov práce v členských štátoch by sa malo predchádzať tomu, aby naďalej rástol po-

čet pracovných miest vyznačujúcich sa nadmernou flexibilitou na úkor istoty, ktorých bolo v posledných rokoch stále viac, pretože „prevaha vonkajšej flexibility by mohla spôsobiť rozsiahlu dereguláciu normálnych pracovných pomerov smerom k rozšíreniu pracovných pomerov bez primeraného zabezpečenia.“¹⁰⁸ Podľa Hospodárskeho a sociálneho výboru „na splnenie cieľov, ktoré sa objavia v priebehu pravdepodobne dlhšej a namáhavej krízy, je potrebné plánovať postlisabonský proces (Lisabon 2020).“ Za účinný boj proti nezamestnanosti v období hospodárskej krízy vidí Výbor vo vnútornej nie vonkajšej flexibilitě, ktorá by sa nemala chápať ako súbor opatrení na zjednodušenie prepúšťania zamestnancov alebo na oslabenie a ohrozenie ich všeobecnej sociálnej a právnej ochrany.

V predchádzajúcich rokoch svetovej hospodárskej krízy orgány EÚ síce vyzývali podnikateľské subjekty – zamestnávateľov, aby neprepúšťali svojich zamestnancov a namiesto prepúšťania uprednostnili flexibilné formy zamestnania, ktoré sú na rozdiel od nezamestnanosti pre zamestnancov lepšou alternatívou, ktorá im zabezpečuje najmä udržanie pracovných návykov a zručností. Aj pre zamestnávateľov je náhrada typického pracovného pomeru na plný pracovný úväzok atypickými zamestnaniami výhodnejšia ako hromadné prepúšťanie a následný nábor nových zamestnancov bez pracovných návykov a zručností.

K prudkému rozvoju agentúrnej práce zaujal svoje stanovisko aj Súdny dvor EÚ vo svojom rozhodnutí AKT.¹⁰⁹ Aj napriek tomu, že široká verejnosť očakávala razantnejší postoj Súdneho dvora predovšetkým proti zneužívaniu agentúrnej práce, v uvedenom rozhodnutí Súdny dvor len zopakoval, že nemožno klásť právne prekážky rozvoju agentúrnej práce a popri tom zdôraznil právomoc členských štátov prijať potrebné legislatívne opatrenia proti zneužívaniu agentúrnej práce zo strany zamestnávateľov, ktorí masovým spôsobom začali nahrádzať štandardné pracovné pomery dočasnou agentúrnou prácou. V uvedenom rozhodnutí Súdny dvor osobitne apeluje na zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľov, aby aj pomocou kolektívneho vyjednávania viac chránili zamestnancov a zaväzovali zamestnávateľov aj formou kolektívnych zmlúv, aby nenahrádzal v masív-

¹⁰⁸ Obdobné stanovisko prijal dňa 7. februára 2008 aj Výbor regiónov EÚ, publikované v Úradnom vestníku EÚ C 105 zo dňa 25. 4. 2008, s. 16, bod 22. Pozri tiež Zelená kniha: „Moderné pracovné právo a požiadavky pre 21. storočie.“ (KOM 2006 708).

¹⁰⁹ C-533/2013.

nejšej miere svojich zamestnancov pracujúcich v štandardných pracovných pomeroch dočasnými agentúrnymi zamestnancami.

Prax ostatných rokov dosť jednoznačne ukázala, že aj „zásluhou prudkého rozvoja“ atypických zamestnaní nám vyrástla relatívne početná pracovná kategória zamestnancov, ktorým práca v atypických formách zamestnania nezabezpečuje elementárne prežitie.¹¹⁰

Po niekoľkých rokoch aktívnej podpory rozvoja atypických zamestnaní sme konfrontovaní so situáciou, že výkon práce v atypických zamestnaniach ohrozuje právo na ľudskú dôstojnosť zamestnancov a ich rodín.

1. Atypické formy zamestnania a dôstojnosť ľudskej osoby

Závažným argumentom v neprospech atypických zamestnaní je fakt, že dostávajú zamestnanca do existenčnej neistoty, čo by sa dalo povedať o všetkých atypických formách zamestnania, včítane pracovného pomeru na určitú dobu. Len veľmi zriedkavo dochádza k situáciám, že sám zamestnanec si slobodne zvolí napríklad dva alebo tri čiastočné pracovné úväzky. Pokiaľ ide o príležitostnú prácu, prácu na zavolanie alebo o dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, tieto zmluvné formy nezabezpečujú zamestnancovi ani elementárne existenčné podmienky. Aj z tohto dôvodu sa zo strany zamestnancov využívajú ako krajné riešenie v situácii, keď z rôznych dôvodov nemožno založiť pracovný pomer na plný úväzok, na ustanovený týždenný pracovný čas alebo pracovný pomer na neurčitý čas. Pritom nejde len o problém ekonomického prežitia v čase výkonu takýchto zamestnaní, ale aj o budúce právne nároky spojené najmä so zdravotným, nemocenským a starobným poistením.

Napríklad v Japonsku, v krajine, kde sa desaťročia využívali celoživotné pracovné zmluvy, v súčasnosti viac než jedna tretina Japoncov pracuje len v čiastočnom pracovnom úväzku. Najpočetnejšia je skupina zamestnancov s polovičným pracovným úväzkom, z ktorého si nemôžu zabezpečiť byt, založiť rodinu, platiť nájomné. Bývajú v „hoteloch“ v osobitnom type nocľahární, v ktorých je pre každého klienta k dispozícii pár metrov štvorcových na umiestnenie lôžka a nočný stolík. Takýto zamestnanec je celý deň v práci,

¹¹⁰ Podľa viacerých odhadov táto kategória zamestnancov pracujúca v atypických zamestnaniach tvorí skoro ¼ všetkých zamestnancov v Slovenskej republike.

po práci sa zastaví na lacnú večeru, bielizeň si musí nechať vyprať v spoločnej práčovni, osobnú hygienu robí v spoločnej miestnosti s inými a ubytovňa mu slúži výlučne na to, že sa po práci uloží k spánku, aby „takto odpočinitý“ mohol ďalší deň pracovať. Takíto zamestnanci skutočne nemajú šancu si založiť rodinu, kúpiť vlastný byt a považujú sa za novodobých vydedencov, za kategóriu, ktorá sa približuje bezdomovcom. Kvalita ich života je v rozpore s ľudskou dôstojnosťou. Preto otázka atypických zamestnaní môže byť postavená aj z tohto uhla pohľadu. Je správne, aby sme rozširovali kategórie ľudí, ktorým práca nezabezpečuje ani elementárne prežitie?

V Charte základných práv zamestnancov ES z roku 1989 v bode 7 sa zakotvuje, že „dobudovanie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu nie zhoršeniu životných a pracovných podmienok zamestnancov a že tento proces sa dosiahne najmä pokiaľ ide o nové formy pracovného začlenenia, akým je pracovný pomer na určitú dobu, pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok, agentúrna práca a ďalšie.“

Atypické formy zamestnania majú slúžiť zvýšeniu flexibility pracovnoprávných vzťahov. Dozista v oblasti flexibility pracovnoprávných vzťahov je ešte nemálo rezerv. Na druhej strane *pri právnej konštrukcii nových právnych modelov flexibility pracovnoprávných vzťahov si treba uvedomiť, že aj flexibilita pracovnoprávných vzťahov má svoje právne limity. Jeden z najzávažnejších spočíva v práve na ochranu ľudskej dôstojnosti*. Ako právo prvej generácie je predmetom nielen ústav veľkej časti Európy a sveta. Právo na ochranu dôstojnosti nadobudlo osobitnú aktuálnosť po prijatí Lisabonskej zmluvy. Charta základných práv EÚ, ktorá sa stala súčasťou Zmluvy o fungovaní EÚ, právo na ochranu ľudskej dôstojnosti zakotvuje v článku 1, podľa ktorého ľudská dôstojnosť je nedotknuteľná. Má sa ctíť a chrániť. Ešte pred nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy Súdny dvor EÚ v právnej veci C-377/98 (EP/Holandsko) potvrdil, že základné právo na ľudskú dôstojnosť je súčasťou práva EÚ a je základným ľudským právom.¹¹¹

Súdny dvor EÚ z času na čas sa zaoberá aj právom na ľudskú dôstojnosť, a to najmä v spojitosti s inými právami.¹¹² Podľa zahraničnej právnej literatúry právo na ochranu ľudskej dôstojnosti integruje v sebe ochranu telesnej a duchovnej integrity človeka, ochranu a zabezpečenie elementárnej rov-

¹¹¹ C-377/98 (Holandsko/Európsky parlament a Rada) zo dňa 4. 2. 2003, body 70–77. C-36/02 (Stix-Hackl) zo dňa 18. 3. 2004, C-36/02 (Omega) z 18. 3. 2004.

¹¹² C-29/69 (Stauder), C-13/94 (Cornwall County Council).

nosti **a zabezpečenie elementárnych základov života**.¹¹³ Zabezpečenie elementárnych základov života ako tretia dimenzia ochrany ľudskej dôstojnosti kladie požiadavky na štát v smere zabezpečenia elementárneho životného minima pre tých, ktorí sa nie vlastnou vinou ocitli v situácii ohrozujúcej ľudskú dôstojnosť. Adresátni tohto základného práva sú podľa článku 51 Charty základných práv EÚ orgány únie pri zohľadnení princípu subsidiarity, ako aj členské štáty pri realizácii práva EÚ.

Preto právo na ochranu ľudskej dôstojnosti bude potrebné v aplikačnej praxi používať aj v prípade porušenia alebo ohrozenia sociálnych práv, ktorých porušením sa ohrozí alebo poruší právo na ľudskú dôstojnosť. Podľa čl. 1 Charty je dôstojnosť človeka nedotknuteľná. Má sa vážiť a chrániť.

Právo na ľudskú dôstojnosť sa teší odbornej pozornosti predovšetkým zahraničnej právnej literatúry ústavného práva.¹¹⁴ Ľudská dôstojnosť ako viacdimenzionálny pojem je centrálnym pojmom aj v právnom katalógu ľudských práv zakotvených v Charte. **Je súčasne centrálnou požiadavkou právneho výkladu aj ďalších ľudských práv.**

Na vyššie uvedené spojitost' sociálnych práv a ľudských práv prvej generácie sa častejšie v ostatných rokoch odvoláva nielen judikatúra Súdneho dvora EÚ, ale aj judikatúra ESEP, ako aj judikatúra ústavných súdov členských krajín EÚ.

Na tento počín európskeho zákonodarcu živo reaguje zahraničná pracovnoprávna literatúra poukazujúc už aj na doterajšiu judikatúru Súdneho dvora, že **ak sa niektoré z práv zakotvených v Charte základných práv EÚ budú porušovať takým hrubým spôsobom, že ohrozia alebo porušia ľudskú dôstojnosť, musia byť žalovateľné na súde.**

¹¹³ C-29/69 (Stauder), C-13/94 (Cornwall County Council).

¹¹⁴ Hoffmann, H.: Menschenwürde und Naturverständnis in europäischer Perspektive, Der Staat 37, 1998, s. 350, Karl, W.: Die Rolle der Menschenwürde in der EU-Verfassungsdebatte, in: Fischer, M.: (Hrsg.) Der Begriff der Menschenwürde, 2004, s. 17, Smidt, L. W.: Der Schutz der Menschenwürde als Fundament der EU Grundrechtscharta unter besonderer Berücksichtigung der Rechte auf Leben und Unversehrtheit. Zeus, 2002, s. 63, Seelmann, K. (Hrsg.): Menschenwürde als Rechtsbegriff, ARSP-Beiheft, 101, 2004, Rau, M. – Schorkopf, F.: Der EuEG und die Menschenwürde, NJW 2002, s. 2448.

2. Atypické formy zamestnania v pracovnom práve

Z komplexu určujúcich nástrojov zvýšenia flexibility existujúcich pracovnoprávných vzťahov sa flexibilné pracovné vzťahy javia pre podnikateľskú prax ako veľmi účinný právny nástroj zvýšenia existujúcej úrovne flexibility pracovnoprávných vzťahov.

Európska únia v posledných rokoch uskutočnila viaceré iniciatívy podporujúce prácu vo flexibilných pracovnoprávných vzťahoch ako jednu z možností uplatnenia sa na trhu práce. Právo EÚ podporuje zamestnávanie fyzických osôb v atypických pracovných pomeroch, akým je najmä práca na kratší týždenný pracovný čas. Na druhej strane však kladie pre právne poriadky členských štátov určité právne limity garantujúce sociálnoprávnu ochranu zamestnanca. U niektorých z foriem atypických zamestnaní niet pochybnosti, či ich možno vykonávať v pracovnom pomere, a teda či ich právnym základom môže byť pracovná zmluva. Takouto formou flexibilného zamestnania je pracovný pomer na určitú dobu a pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok. U iných foriem flexibilných-atypických zamestnaní, najmä u príležitostnej práce, práce na zavolanie, existujú pochybnosti, či ich možno, resp. treba vykonávať v pracovnom pomere. Odpoveď na túto otázku nám môže pomôcť zodpovedať pojem pracovného pomeru alebo šírka obsahového vymedzenia pojmu zamestnanec. Pri riešení tohto problému už máme k dispozícii aj judikatúru Súdneho dvora EÚ.¹¹⁵

Pracovný pomer na určitú dobu, čiastočný pracovný úväzok, ako aj agentúrne zamestnávanie sú upravené smernicami EÚ a ich spoločnou právnou charakteristikou je zásada rovnakého zaobchádzania. Z tohto uhla pohľadu by sme mohli aj tieto flexibilné formy zamestnania považovať v práve EÚ za systematickú súčasť protidiskriminačného práva. Tak ako protidiskriminačné právo v oblasti pracovného práva upravuje postavenie zamestnanca z hľadiska určitých osobnostných črt, znakov (napr. rasa, etnická príslušnosť), tak aj zákaz diskriminácie v práve EÚ platí aj podľa druhu pracovnoprávných vzťahov (podľa druhu a formy pracovného zapojenia zamestnanca).

2.1. Domácka práca a telepráca

Nové technológie v pracovnom práve v súčasnosti poskytujú široký právny a technický rámec pre rozvoj takých flexibilných foriem zamestnania, aký-

¹¹⁵ Pojem zamestnanec C-357/89 (Raulin), C-78/98 (Preston), C-313/02 (Wippel).

mi je práca doma alebo telepráca. V Slovenskej republike sa telepráca alebo domácka práca nevyužíva v takom rozsahu ako v iných vyspelých krajinách sveta aj napriek tomu, že pre určitý typ pracovných pozícií je veľmi racionálna a sociálne výhodná nielen pre zamestnanca, ale aj pre zamestnávateľa.

Z komplexu atypických zamestnaní ide o zamestnanie, ktoré na jednej strane nepoškodzuje sociálnoprávne ani zamestnanca, ani zamestnávateľa. Zamestnávateľovi podstatným spôsobom šetrí náklady a na strane zamestnanca je optimálnym právnym nástrojom ako zladíť záujmy rodiny a práce.

Telepráca ako práca s používaním IT technológií sa predpokladá nielen v súčasnosti, ale aj v budúcnosti využívať pri prácach s vysokou úrovňou samostatnosti. Pri výkone telepráce zamestnanec si do plnosti môže využívať osobnú slobodu pri rozvrhovaní pracovného času. Najčastejšie pracuje doma a on line odovzdáva výsledky svojej práce zamestnávateľovi. Prirodzene, že telepráca na rozdiel od iných foriem zamestnania, aby dosiahla želaný efekt nielen na strane zamestnanca, ale aj na strane zamestnávateľa, vyžaduje kvalitatívne iný spôsob riadenia a organizovania práce.

Aj keď samotný Zákonník práce v § 52 počíta s telepracou ako s prácou vykonávanou v pracovnom pomere, v blízkej budúcnosti možno predpokladať s podstatným rozšírením telepráce, ktorá sa bude vykonávať aj ako samostatne zárobková činnosť. Tento trend potvrdzuje aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ.

Ako ukazuje aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ prácu s vysokou úrovňou samostatnosti, ktorá sa vykonáva ako telepráca, možno považovať aj ako samostatnú zárobkovú činnosť, t. j. možno uvažovať aj o zmene statusu zamestnanca. Zamestnanec môže mať pri výkone týchto prác aj právny status samostatne zárobkovej činnosti. Takáto práca nemusí vždy vykazovať všetky znaky závislej práce, a tým aj právny status zamestnanec.¹¹⁶

Globalizácia svetovej ekonomiky bude, ako predpokladáme, determinovať aj rozvoj telepráce, pomocou ktorej môže zamestnanec z „tepla domova“, bez toho, aby sa musel sťahovať za prácou, pracovať nielen pre zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky, ale aj pre zahraničného zamestnávateľa. Z hľadiska právnej povahy pôjde o pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom, ktorý sa bude spravovať zákonom č. 97/1963 Zb., o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom, ako aj Nariadením č. 593/2008 (Nariadenie „Rím I.“). Zmluvné strany si budú môcť zvoliť právo, podľa ktorého sa bude spravovať ich pracovný pomer a ak by si právo voľby neuplatnili, spravovali

¹¹⁶ Pozri právnu vec C-256/01 (Allonby) zo dňa 13. 1. 2004.

by sa právom štátu, kde zamestnanec obvykle vykonáva prácu, resp. právom sídla zamestnávateľa. Pri voľbe iného práva by bolo nevyhnutné v zmysle Nariadenia Rím I. uplatniť princíp výhodnosti pre zamestnanca.

Právna úprava telepráce

Domácku prácu, ako aj teleprácu vykonávanú v rámci pracovného pomeru Zákonník práce zakotvuje samostatne, ale s rovnakým právnym režimom pokiaľ ide o kvalitu právneho postavenia zamestnanca.

Práca doma podľa Dohovoru Medzinárodne organizácie práce č. 177 pokrýva nielen prácu doma, ale aj prácu, ktorá je vykonávaná kdekoľvek, a to buď doma, alebo na inom mieste, ktoré je iné ako pracovné miesto u zamestnávateľa a ktorej výsledkom je produkt alebo služba požadovaná zamestnávateľom, alebo tým, kto poskytuje vybavenie a materiál.

Dohovor č. 177 požaduje, aby domáckym zamestnancom boli poskytované základné sociálne práva, akým je právo slobodne sa združovať, právo na ochranu pred diskrimináciou v zamestnaní, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na odmenu, právo na sociálne zabezpečenie, právo na prístup k vzdelávaniu, právo na ochranu materstva (článok). Domáckym zamestnancom musí byť tiež garantovaná zásada rovnakého zaobchádzania v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu.

Na úrovni Európskej únie nie je upravený výkon domáckej práce. Teleprácu ako moderný pracovný pomer upravuje Rámcová dohoda o telepráci, ktorú na úrovni EÚ uzatvorili sociálni partneri (UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) dňa 16. júla 2002 (ďalej len „Rámcová dohoda o telepráci“).

Za teleprácu sa považuje práca, ktorú fyzická osoba vykonáva väčšinou na takom mieste, ktoré je mimo prevádzky zamestnávateľa a je iné ako tradičné miesto výkonu práce, a to pre zamestnávateľa alebo klienta, s použitím telekomunikačných a príslušných informačných technológií ako podstatných prvkov práce.

Cieľom dohody je zabezpečiť zamestnancom pracujúcim v rámci telepráce sociálnu bezpečnosť a tie isté práva a benefity ako ostatným zamestnancom. V prvom rade však musí byť garantovaná zásada rovnakého zaobchádzania. Zamestnancom musí zamestnávateľ zabezpečiť rovnakú mzdu, rovnaký prístup k vzdelávaniu, kariérnemu postupu ako zamestnancom pracujúcim v sídle zamestnávateľa. Slovenská pracovnoprávna úprava osobitne upravuje popri domáckej práci aj telepráci vykonávanej v rámci pra-

covného pomeru, aj keď obidve právne formy podriaďuje rovnakému práv-
nemu režimu v § 52 Zákonníka práce.

Európska únia súladne so slovenskou pracovnoprávnou úpravou vychá-
dza z dobrovoľnosti výkonu telepráce a garantuje zamestnancom tie isté pra-
covné podmienky ako zamestnancom pracujúcim v rámci typického pra-
covného pomeru.

Európska únia v predmetnej dohode týkajúcej sa telepráce zakotvila zá-
kladné pracovné podmienky výkonu telepráce. Zamestnávateľ by mal byť
zodpovedný za ochranu života a zdravia zamestnanca pri práci. Je povinný
zabezpečiť a udržiavať potrebné vybavenie pracoviska zamestnanca a platiť
dodatočné náklady domácnosti zamestnanca, ktoré súvisia s výkonom prá-
ce. Najmä vo vzťahu k niektorým kategóriám zamestnancov, ktorí vykoná-
vajú prácu vysokej náročnosti a samostatnosti a pokiaľ ide o prácu, ktorá
nedeterminuje prácu ostatných zamestnancov by sa zamestnávateľia nema-
li obávať zmeniť právny status týchto zamestnancov na domáckych zamest-
nancov, prípadne viac využívať telepracu. Ušetrili by si energie a iné ná-
klady. Zamestnávateľ tieto menej štandardné formy pracovného pomeru by
mal využívať voči zamestnancom, ktorým dôveruje a u ktorých druh vyko-
náwanej práce to dovoľuje. Aj pracovné výkony takýchto zamestnancov by sa
nepochybné zvýšili. Na druhej strane zo strany zamestnávateľa je potrebné
veľmi starostlivo dbať, aby predovšetkým pri telepráci nedochádzalo k poru-
šovaniu zákona o ochrane osobných údajov.¹¹⁷

V súvislosti s výkonom telepráce, resp. domáckou prácou vznikajú v ap-
likačnej praxi nemalé problémy. Nezanedbateľná časť z nich sa dotýka mož-
nosti vykonávania kontroly zo strany zamestnávateľa v domácnosti a s tým
súvisiacou ochranou osobnosti zamestnanca, keďže telepracá sa uskutoč-
ňuje prevažne doma. Vychádzajúc zo systematického začlenenia telepráce
ako práce vykonávanej v pracovnom pomere vyplývajú aj pre zamestnávate-
ľa práva a povinnosti voči zamestnancom. Jednou z nich je povinnosť kon-
troly vykonávanej práce zo strany vedúcich zamestnancov. Akým spôsobom
majú vedúci zamestnanci kontrolovať výkon v pracovnej zmluve dohodnu-
tej práce a následne pravidelne hodnotiť takúto prácu, ak ju zamestnanec
uskutočňuje doma?

Má zamestnávateľ dostatočné právne inštrumentárium pre takúto kon-
troľ bez toho, aby nezasiahol do práv na ochranu osobnosti zamestnan-

¹¹⁷ Olšovská, A.: *Atypické zamestnania*. In: *Pracovné právo v európskej perspektíve*, Plzeň, 2009, vyd. Čeněk.

ca? Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy by mal zamestnávateľ k dispozícii článok 11 Základných zásad ZP, podľa ktorého ZP pripúšťa výnimky z práva na osobné súkromie, ak takéto zásahy zamestnávateľa sú uskutočnené na základe legality, nevyhnutnosti, proporcionality a notifikačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi. Článok 8 Európskeho dohovoru, ako aj článok 7 Charty základných práv EÚ vyžaduje na tento druh zásahov zamestnávateľa do osobného súkromia zamestnanca predchádzajúci súhlas zamestnanca s určitými výnimkami (ak napr. nejde o otázky ochrany života alebo zdravia).

Kontrola vykonávanej činnosti zamestnanca zo strany zamestnávateľa musí zodpovedať aj ochrane vlastníckeho práva. S cieľom ochrany súkromného života, musí mať zamestnávateľ súhlas zamestnanca s návštevou domácnosti, kde sa práca vykonáva v určitom predtým dohodnutom čase a s predchádzajúcim oznámením. Niektorí zamestnávateľa sa však uspokojia len s kontrolou pracovného výsledku zamestnanca. Uskutočňuje sa to na zmluvnom základe oboch účastníkov pracovného pomeru.

Pri výkone telepráce je osobitne významné upraviť právne postavenie oboch účastníkov pracovného pomeru v pracovnej zmluve. Tak napríklad zamestnávateľ si môže v pracovnej zmluve zakotviť, že zamestnanec s cieľom koordinovať prácu v príslušnej firme musí byť pripojený na sieť denne v určitom čase. Na druhej strane si aj zamestnanec môže v pracovnej zmluve presadiť tzv. právo na „odpojenie zo siete“, t. j. napr. v dňoch pracovného pokoja má právo nebyť zo strany zamestnávateľa vyrušovaný. Takéto zmluvné dojednania sú v súčasnosti veľmi časté aj v iných formách práce, nielen pri výkone telepráce či domáckej práce. Dotýka sa to predovšetkým pracovnej kategórie manažérov vyššej úrovne, ktorí majú už v obsahu pracovnej zmluvy zakotvené, že napr. v dňoch pracovného pokoja nebudú reagovať na e-mailovú poštu zamestnávateľa alebo sa nebudú hlásiť na mobil, aj keď ho získali od zamestnávateľa ako služobný mobil.

Z právneho modelu telepráce, ale aj domáckej práce, ako ho zakotvuje Zákonník práce vyplýva, že pri ich výkone sú právomoci zamestnávateľa v porovnaní s výkonom práce v sídle zamestnávateľa obmedzenejšie a slobody zamestnanca sú pri výkone práce doma alebo telepráce širšie.

Možnosti rozšírenia telepráce v súčasnom období sú stále nedocenené, aj keď ide o atypické zamestnanie, ktoré neohrozuje ani jedného účastníka pracovného pomeru. Určitým právnym limitom Ďalšieho rozvoja telepráce je aj samotná povaha vykonávanej práce. Nie každý druh práce umožňuje, aby

bol zo strany zamestnávateľa vykonávaný formou telepráce. Už v súčasnosti aj samotný Zákonník práce poskytuje potrebný právny priestor k tomu, aby sa zmluvné strany dohodli na telepráci aj v situáciách, ak zamestnávateľ nemá potrebné možnosti, aby zabezpečil zamestnancovi potrebné technológie na jej výkon. Častokrát tieto technológie má sám zamestnanec a ich prípadné použitie pre teleprácu v pracovnom pomere pre zamestnávateľa sa dá zmluvne dohodnúť tak, ako v iných prípadoch, keď zamestnanec používa svoje vlastné pracovné nástroje či pracovné prostriedky. Odplatný spôsob používania týchto technológií je vecou dohody medzi zmluvnými stranami. Zamestnávateľ by mal byť povinný aj výslovným spôsobom pri výkone telepráce hradiť zamestnancovi náklady spojené s komunikáciou zamestnávateľa a zamestnanca, ako aj ďalšie náklady, ktoré vzniknú zamestnancovi pri výkone takejto práce, ktoré by nemali tvoriť súčasť mzdy zamestnanca. Podobne ako je to možné už podľa súčasného právneho stavu zamestnávateľ môže uhrádzať zamestnancovi náklady na výkon telepráce aj formou paušálnej náhrady.

Teleprácu by bolo možné do blízkej budúcnosti rozšíriť aj na pracovnoprávne vzťahy uskutočňované formou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. Príležitostná práca

Z ďalších foriem atypických zmlúv ide o pracovnú zmluvu o príležitostnej práci, ktorá podľa súčasného právneho stavu v SR zakladá pracovný pomer pri neštandardnom určení rozsahu pracovného úväzku zamestnanca. Takýto právny následok priamo vyplýva zo smernice 1997/81/ES, ktorý umožňuje z vecnej pôsobnosti smernice vyňať príležitostnú prácu, čo slovenský zákonodarca neurobil, takže sa výkon príležitostnej práce musí uskutočňovať v pracovnom pomere na čiastočný pracovný úväzok a to aj napriek výhradám, ktoré sa vyskytli v odbornej literatúre, že pri príležitostnej práci zamestnávateľ nie je spôsobilý plniť časť svojho pracovného úväzku, pravidelne pridelovať zamestnancom prácu.

Túto formu pracovného pomeru naviazanú na príležitostnú prácu odobrilo nielen rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Wippel, ale aj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnych veciach Preston a Raulin.¹¹⁸ Na-

¹¹⁸ C-357/89 (Raulin), C-313/02 (Wippel), C-78/98 (Preston).

príklad v právnej veci Preston Súdny dvor uznal za pracovný pomer prácu vykonávanú v krátkodobých pracovných zmluvách na seba nadväzujúcich s tým istým predmetom činnosti. V právnej veci Raulin Súdny dvor poprel ako indikátor pracovného pomeru záväzok zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu. V tejto právnej veci uznal za pracovný pomer prácu na zavolanie, pri ktorej zamestnanec nebol povinný vyhovieť tomuto zavolaniu.

Pracovnoprávna úprava Luxemburska, Holandska, Veľkej Británie a Švédska výslovne nepripúšťa príležitostnú prácu vykonávať mimo pracovného pomeru. Na druhej strane osobitnú úpravu príležitostnej práce má Taliansko, Írsko, Maďarsko a Grécko, t. j. nie je vykonávaná v rámci pracovného pomeru s nevyhnutným dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Príležitostná práca ako forma pracovného pomeru by bola špecifická tým, žeby zamestnávateľa nezaväzovala k pravidelnému pridelovaniu práce, ale len za situácie, že v pracovnej zmluve dojednaná práca bude zamestnávateľovi aktuálne k dispozícii. Príležitostná práca by si v Zákonníku práce vyžadovala osobitnú úpravu. Táto forma pracovnoprávneho vzťahu by mohla byť zakotvená nielen pri pracovnom pomere na určitú dobu, ale aj pri pracovnom pomere na neurčitý čas.

Využitie príležitostnej práce by mohlo byť aktuálne nielen v období hospodárskej krízy, ale aj v iných krízových situáciách, do ktorých sa zamestnávateľ v budúcnosti dostane. Súčasne ide o veľmi dobrú alternatívu oproti nezamestnanosti, pretože si zamestnanec aj takouto právnou formou môže udržiavať pracovné návyky a zručnosti, o ktoré často prichádza v čase nezamestnanosti.

4. Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu je predmetom stáleho záujmu podnikateľských subjektov ako jedna z foriem zvýšenia flexibility existujúcich pracovnoprávnych vzťahov. Jeho pracovnoprávna úprava má svoje limity najmä v práve EÚ, ktoré kladie veľmi podstatné právne obmedzenia najmä pre opätovné uzatváranie pracovných zmlúv na určitú dobu s cieľom nezneužívať pracovné pomery na určitú dobu v neprospech sociálnoprávnej ochrany zamestnancov.

Pracovný pomer na určitú dobu v národnej legislatíve členského štátu musí byť v súlade so smernicou 1999/70/ES o dobe určitej, ktorá má vo vzťahu k národným zákonodarcom členských štátov nemalé nároky. Svedčí o tom aj relatívne bohatá judikatúra Súdneho dvora.¹¹⁹ Článok 4 smernice, vyjadrujúci zásadu rovného zaobchádzania, má horizontálnu priamu právu účinnosť s priamou právnou účinnosťou. Pred pár rokmi muselo dôjsť v Slovenskej republike k novele Zákonníka práce priamo na podnet Európskej komisie, ktorá slovenskej vláde vyčítala porušenie zásady rovného zaobchádzania, ako aj príliš široko koncipované výnimky zo zásady rovného zaobchádzania, ktoré podľa EK majú byť obmedzené len charakter príslušnej pracovnej činnosti a nesmú zahŕňovať celé povolania. Predmetom kritiky zo strany Európskej komisie bola aj početnosť výnimiek, ktoré umožňovali reťazenie pracovných zmlúv na určitú dobu.

Následkom zásahov Európskej komisie došlo s účinnosťou od 1. 3. 2010 v SR k podstatnému sprísneniu podmienok pre založenie pracovného pomeru na určitú dobu. Odstránili sa v ZP početné výnimky zo zákazu reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu, čím sa súčasne optimalizovalo legislatívne vyjadrenie zásady rovného zaobchádzania. Po legislatívnych zmenách v ZP uskutočnených na priamy podnet EK, táto komisia medzičasom prišla opäť na ďalší nesúlad slovenskej pracovnoprávnej úpravy pracovného pomeru na určitú dobu z dôvodu výnimky, ktorá ako jediná zostala v § 48 ZP, možnosť reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu v prípade, ak tak ustanovuje medzinárodná zmluva alebo osobitný zákon (napr. zákon o vysokých školách). Toto stanovisko EK vo vzťahu k SR vzbudilo prekvapenie, pretože zo samotnej správy EK o uplatňovaní smernice 1999/70/ES vyplýva, že obdobné právne úpravy sú aj v iných členských krajinách EÚ, včítane českej pracovnoprávnej úpravy.

Existujúci právny model pracovného pomeru na určitý čas podľa Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi bez existencie vecného dôvodu uzatvoriť pracovnú zmluvu na určitú dobu najviac na dva roky. Na takéto dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nemusí mať zamestnávateľ vecný dôvod.

Zamestnávateľ môže napríklad uzatvoriť prvú pracovnú zmluvu na určitú dobu bez vecného dôvodu najdlhšie na dva roky a nad rámec dvoch rokov túto pracovnú zmluvu už nemôže predlžovať bez vecného dôvodu.

¹¹⁹ Napr. C-180/04 (Vassallo) zo dňa 7. 9. 2006, C-212/04 (Adeneler) zo dňa 4. 7. 2006, C-53/04 (Marrosu Sardino) zo dňa 7. 9. 2006, C-268/06 z roku 2008.

Vecné dôvody ďalšieho predĺženia pracovného pomeru na určitú dobu alebo jeho opätovného dohodnutia (§ 48 ods. 4 ZP)

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov (ak ide o tretie predĺženie) alebo nad dva roky (napríklad už pri prvom predĺžení) možno len z dôvodu:

- a) zastupovania zamestnanca,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,
- e) vykonávania prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru,
- f) vykonávania prác tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja,
- g) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru sa uvedie v pracovnej zmluve.

V súlade so smernicou 1999/70/ES o práci na určitú dobu ZP zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami pracujúcimi v pracovnom pomere na určitú dobu na všetky pracovné podmienky a podmienky zamestnania podľa ZP a popri tom aj na podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, ktoré sú predmetom úpravy osobitného predpisu. Tieto pracovné podmienky a podmienky zamestnania podľa ZP, ako aj podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu musia byť súladné s porovnateľnými zamestnancami podľa § 40 ZP.

V súvislosti s úsilím národných zákonodarcov o ďalšiu liberalizáciu pracovného pomeru na určitú dobu je namieste otázka, či smernica o dobe určitej poskytuje ešte na vyššie uvedený účel právny priestor.

Určitý právny priestor pre liberálnejšiu právnu úpravu pracovného času na určitú dobu vytvára doložka 5 smernice pod názvom „Preventívne opatrenia členského štátu.“

Doložka 5 bod 1 smernice sa týka prijatia opatrení zo strany členských štátov EÚ smerujúcich proti zneužitiu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na určitú dobu.

V prípade, že v členskom štáte neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania pri opätovnom uzatváraní pracovných zmlúv na určitú dobu, **členský štát prijme jedno alebo viac z týchto opatrení:**

- a) predĺženie alebo opätovné uzatvorenie pracovných zmlúv na určitú dobu bude viazať na existenciu vecného dôvodu,
- b) zakotví maximálnu prípustnú dobu právneho viazania zamestnanca prostredníctvom opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na určitú dobu,
- c) určí celkový počet predlžovaných alebo opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na určitú dobu.

Z hľadiska požiadaviek zvýšenia flexibility pracovnoprávných vzťahov v oblasti pracovnoprávnej úpravy pracovného pomeru na určitú dobu sa aj po poslednej novelizácii Zákonníka práce ukazuje, že text smernice 1999/70/ES, ako aj najnovšia judikatúra Súdneho dvora nám skutočne poskytujú právny priestor aj na liberálnejšiu pracovnoprávnu úpravu, ústretovejšiu pre zamestnávateľov. **Za tým účelom by bolo potrebné do plnosti využiť právny priestor, ktorý nám poskytuje doložka 5 smernice, ktorý obmedzenia pracovného pomeru na určitú dobu neformuluje kumulatívne. Stačí, ak členský štát uplatní jedno z uvedených preventívnych opatrení v zmysle doložky 5 smernice 1999/70/ES.**

Pre vyššie uvedený postup svedčí aj právna úprava v členských štátoch Európskej únie. Až tretina z nich pojali obmedzenia pracovného pomeru na určitú dobu súladne s doložkou č. 5 smernice o dobe určitej tak, že zakotvujú len celkovú maximálnu dobu pracovného pomeru na určitú dobu napríklad na päť rokov a neobmedzujú počet opakovaných pracovných zmlúv na určitú dobu.

Právny priestor na liberalizáciu existujúcej pracovnoprávnej úpravy pracovného pomeru na určitú dobu nám poskytuje aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ vo vzťahu k určeniu dĺžky doby, po skončení ktorej možno ďalší pracovný pomer na určitú dobu považovať za opätovne uzavretý pracovný pomer. Aktuálna judikatúra dĺžku tejto doby určenú na 30 dní považuje za nedostatočnú. Na druhej strane dvojmesačná alebo trojmesačná doba by mohla byť akceptovaná.¹²⁰ Dvojmesačnú dobu medzi pracovnými pomermi na určitú dobu má zakotvenú Estónsko a trojmesačnú dobu upravuje pracovnoprávna úprava Slovinska.

¹²⁰ Lotyšsko a Litva má túto dobu v pracovnom práve zakotvenú na 30 dní.

5. Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas

Pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok na rozdiel od pracovného pomeru na určitý čas únijné právo favorizuje podstatne viac. Najnovšia judikatúra Súdneho dvora EÚ chápe za prekážku rozvoja tejto formy zamestnania aj povinné písomné oznámenie zamestnávateľa o uzatvorení pracovného pomeru na určitý čas vo vzťahu k verejnému úradu a poníma ju za rozpor so smernicou 1997/81/ES.¹²¹

Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas, aj keď v práve EÚ patrí k atypickým zamestnaniam, ako jedna z foriem uplatnenia sa na trhu práce má veľký význam pre zvýšenie zamestnanosti v celej Európskej únii. Rozširovanie možnosti prístupu na trh práce je súčasne spojené s požiadavkami na minimálnu úroveň ochrany zamestnancov pretlmočenými v smernici č. 1997/81/ES o práci v čiastočnom pracovnom úväzku. Členské štáty EÚ majú na jednej strane povinnosť rozširovať prácu na čiastočný pracovný úväzok a na druhej strane naplniť cieľ smernice aj dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania zamestnancov na kratší týždenný pracovný čas v porovnaní so zamestnancami na ustanovený týždenný pracovný čas.

Ak porovnáваме európsku úpravu pracovného pomeru na určitú dobu s európskou úpravou čiastočného pracovného úväzku zamestnancov, popri spoločných charakteristikách možno vidieť aj zásadné odlišnosti. Spoločnou charakteristikou európskej úpravy pracovného pomeru na určitú dobu a pracovného pomeru na čiastočný pracovný úväzok je popri iných spoločných znakoch nepochybne zásada rovného zaobchádzania. Na druhej strane únijná úprava pracovného pomeru na určitú dobu je formulovaná primárne proti zneužívaniu reťazovitých pracovných zmlúv až administratívnym spôsobom, pričom únijná úprava čiastočného pracovného úväzku je formulovaná ako druh flexibilného zamestnania, ktorý je potrebný zo strany členského štátu všemožne podporovať a neklásť prekážky jeho ďalšiemu rozvoju, o čom svedčí aj novšia judikatúra Súdneho dvora EÚ, podľa ktorej aj oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k úradu práce treba chápať ako porušovanie povinnosti členského štátu podporovať rozvoj čiastočného pracovného úväzku.¹²²

¹²¹ Spojené veci C-55/07 a C-56/07 (Bozen a ďalší) zo dňa 24. 4. 2008.

¹²² Tamtiež.

V súlade s právom Európskej únie pracovnoprávna úprava Zákonníka práce vychádza zo zásady rovnakého zaobchádzania zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas vrátane rovnakej pracovnoprávnej ochrany pred jednostranným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Túto skutočnosť, ktorá vyplýva zo smernice č. 1997/81/ES o čiastočnom pracovnom úväzku, ale aj z Dohovoru MOP o čiastočnom pracovnom úväzku, deklaruje aj ustanovenie § 49 ods. 5 ZP, podľa ktorého zamestnanec v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní so zamestnancom zamestnaným u zamestnávateľa na ustanovený týždenný pracovný čas.

Aj keď doložka č. 2 smernice č. 1997/81/ES umožňuje členskému štátu z osobnej pôsobnosti smernice celkom alebo čiastočne vyňať zamestnancov, ktorí pracujú ako príležitostní zamestnanci, slovenský zákonodarca to nevyužil, preto podľa aktuálneho právneho stavu sa zásada rovnakého zaobchádzania zakotvená v § 49 ods. 5 ZP vzťahuje aj na príležitostné práce. Napriek zneniu smernice 1997/81/ES sme v Slovenskej republike donedávna mali právnu úpravu, ktorá umožňovala zamestnávateľom pri rozsahu pracovného úväzku do 15 hodín týždenne početné výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania nielen v priebehu pracovného pomeru, ale aj pri jeho skončení, čo Európska komisia namietala voči vláde SR už v priebehu roka 2009.

Zvýšenie flexibility v pracovnoprávných vzťahoch pri kratšom pracovnom čase by bolo do budúcnosti možné osobitnou právnou úpravou príležitostnej práce, pri ktorej by nebolo nevyhnutné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Inšpiratívnou v tejto súvislosti je maďarská pracovnoprávna úprava, ktorá má osobitný zákon o príležitostnej práci.

Optimalizácia právnej úpravy pracovného pomeru na kratší týždenný pracovný čas by mala v nasledujúcich rokoch spočívať v možnosti výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania so zamestnancami na čiastočný pracovný úväzok a zamestnancami na plný pracovný úväzok v prípade príležitostnej práce. Pre vyššie uvedený účel by bolo potrebné priamo v Zákonníku práce vymedziť vecnú pôsobnosť čiastočného pracovného úväzku podľa § 49 ZP užšie, bez príležitostnej práce a príležitostnú prácu upraviť samostatne.

6. Nepravidelná výpomoc

Vo vyššie uvedenej súvislosti vzniká otázka korektnosti uzatvorenia pracovného pomeru nielen pri práci, ktorou je príležitostná práca alebo pri práci, ktorú by sme mohli nazvať „nepravidelnou výpomocou“. Ako vyplýva už zo samotného pojmu „nepravidelná výpomoc“, ide o právne situácie, keď nie je možné dopredu na dlhšie obdobie stanoviť rozsah pracovného času, pretože takáto práca sa spravuje možnosťami zamestnávateľa a na druhej strane možnosťami zamestnanca.

Osobitne významné sú v tejto súvislosti situácie, že prípadné založenie pracovného pomeru na takýto druh práce by prekračoval maximálny rozsah prác, ktorý Zákonník práce pripúšťa pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Treba povedať, že pojem „nepravidelná výpomoc“ nie je síce definovaná v Zákonníku práce, ale tento pojem nie je celkom novým právnym pojmom, pretože ho zakotvoval zákon č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov. Podľa § 18 citovaného zákona sa zamestnanci, ktorí vykonávali v pracovnom pomere práce len občas a nepravidelne podľa potrieb zamestnávateľa, sa považovali za zamestnancov na nepravidelnú výpomoc. Uvedená právna povaha práce nazvanej ako „nepravidelná výpomoc“ sa veľmi približuje príležitostnej práci a tým aj k práci, ktorú v právnej veci Wippel legalizoval aj Súdny dvor EÚ.

V právnej veci Wippel Súdny dvor rozhodol, že do pôsobnosti smernice prislúcha aj zamestnankyňa, u ktorej podľa pracovnej zmluvy dĺžka a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, (išlo o prácu, ktorú možno považovať aj za príležitostnú prácu) ak členský štát takýchto zamestnancov úplne alebo čiastočne nevylúčil z pôsobnosti článku 2 ods. 2 smernice 97/81/ES. Pracovný čas pani Wippel bol kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas. Na predbežnú otázku nemeckého súdu, či nejde v tomto prípade o nepriamu diskrimináciu, ak vnútroštátne predpisy neustanovujú dĺžku ani rozvrhnutie pracovného času zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok Súdny dvor odpovedal, že je vecou posúdenia vnútroštátneho súdu, ktorý v konkrétnom prípade má preveriť, či uplatnenie takéhoto vnútroštátneho predpisu vedie na jednej strane k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu so zamestnancami na kratší pracovný čas v porovnaní so zamestnancami na plný pracovný úväzok (podľa dolož-

ky 4 smernice) a súčasne, či takýto vnútroštátny predpis vedie k rozdielnemu zaobchádzaniu podľa článku 2 ods. 2 a článku 5 smernice 76/207/EHS (bod 35, 35, 39 rozhodnutia Súdneho dvora ES).

Vo výroku rozhodnutia Súdny dvor v nadväznosti na vyššie položenú otázku vyjadril, že pracovná zmluva na kratší týždenný pracovný čas, v ktorej nie je dohodnutá dĺžka pracovného času a rozvrhnutie pracovného času sa určí v závislosti od množstva práce, je platná.¹²³

7. Práca na zavolanie

Pri práci na zavolanie je charakteristické, že zamestnávateľ potrebuje zamestnanca len občas a že zamestnanec chodí do práce podľa potreby zamestnávateľa a súčasne podľa svojich časových možností. Aj práca na zavolanie má celý rad spoločných črt s príležitostnou prácou, resp. s nepravidelnou výpomocou. Práca na zavolanie v zahranične pracovnoprávnej literatúre sa považuje za osobitný druh pracovného pomeru na čiastočný pracovný úväzok.

Pri práci na zavolanie, ktorá by sa vykonávala v pracovnom pomere, nie je celkom dobre možné, aby sa zamestnávateľ zaviazal pravidelne pridelovať zamestnancovi dohodnutú prácu a túto prácu dopredu rozvrhoval na pracovné zmeny. Mnohí zamestnávatelia využívajú výkon práce aj v rámci nepravidelnej výpomoci v pracovnom pomere osobitne v prípadoch, ak rozsah pracovného úväzku zamestnanca je vyšší ako maximálny zákonný rozsah práce vykonávanej na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

8. Náhľad odbornej literatúry na príležitostnú prácu, prácu na zavolanie, resp. nepravidelnú výpomoc

Časť odbornej právnej literatúry sa nestotožňuje s právnou korektnosťou takéhoto postupu zamestnávateľov, a to nielen pri príležitostnej práci, ale aj práci na zavolanie či práci nazwanej ako „nepravidelná výpomoc, pričom ani v jednom prípade nebola v aktuálnej odbornej literatúre argumentačne zohľadnená právna vec Wippel, riešená pred Súdnym dvorom EÚ, ktorý výkon práce, pri ktorom v pracovnom pomere nie je zmluvnými stranami v pra-

¹²³ C-313/02 (Wippel) zo dňa 8. 8. 2002.

covnej zmluve dohodnutý rozsah pracovného úväzku zamestnanca uznal za právne korektný. Na prvý pohľad sa zdá, že výkon príležitostnej práce alebo práce na „zavolanie, resp. práce nazvanej ako „nepravidelná výpomoc“ je v rozpore s § 47 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy odo dňa, kedy vznikol pracovný pomer.

Ak sa však zmluvné strany v pracovnej zmluve dohodnú, že to bude nepravidelné pridelenie práce podľa možnosti zamestnávateľa a súčasne možnosti zamestnanca, pridelenie práce zo strany zamestnávateľa v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) ZP síce vznikne odo dňa vzniku pracovného pomeru, avšak podľa právneho modelu dojednaného zmluvnými stranami v pracovnej zmluve. Právne varianty takéhoto dojednaní v pracovnej zmluve môžu byť rôzne. Nemožno vylúčiť kombináciu dohody zmluvných strán na možnosti závislej od jednej aj od druhej strany s dohodnutým minimálnym rozsahom týždenného pracovného času, prípadne aj maximálneho rozsahu týždenného pracovného času (v zahraničí známej ako Zero hours). Vo vyššie uvedenej súvislosti sa nevyklučuje ani vzájomné dojednanie štandardného pracovného pomeru na kratší týždenný pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce s dojednaním minimálnej dĺžky týždenného pracovného času (napríklad 5 hodín týždenne) s tým, že obidve zmluvné strany sú uzrozumené, že zamestnanec v priebehu týždňa bude pracovať u zamestnávateľa aj viac, a to tak, aby nešlo o prácu nadčas. Určité problémy pri takomto právnom modeli kratšieho týždenného pracovného času budú spočívať v povinnosti zamestnávateľa rozvrhnúť pre zamestnanca pracovný čas na zmeny a za tým účelom by musel zamestnávateľ vedieť, ktorý deň alebo ktoré dni bude zamestnanec pracovať (z dôvodu prekážok v práci, ich vzniku, prípadne náhrady mzdy za ne) a ostatný čas v rámci pracovného týždňa by závisel od možnosti a potreby zamestnávateľa, ako aj možnosti zamestnanca. Tento právny model výkonu príležitostnej práce, resp. práce nazvanej ako „nepravidelná výpomoc“ alebo ako „práca na zavolanie“ sa podľa existujúceho právneho stavu môže bez právnych prekážok vykonávať v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce v kombinácii s § 90 ods. 11 Zákonníka práce. Podľa § 90 ods. 11 Zákonníka práce, ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že najmä v čase hospodárskej krízy môže sa štandardný pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas zmeniť na inú vhodnú úpravu pracovného času, ktorú by však nebolo možné zo strany zamestnávateľa jednostranne nanútiť a iniciatíva na zmenu doterajšieho výkonu práce či už v pracovnom pomere na plný pracovný úväzok, alebo v pracovnom pomere na čiastočný pracovný úväzok by musela vziť zo strany zamestnanca, alebo zamestnanec by súhlasil s návrhom zamestnávateľa. Ak by to bol pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý by sa § 90 ods. 11 ZP zmenil na inú úpravu pracovného času, zamestnávateľ by nesmel pracovné zmeny takéhoto zamestnanca ustanoviť dlhšie ako 12 hodín, čo vyplýva § 87 ods. 4 Zákonníka práce. Úprava dojednaného pracovného času podľa § 90 ods. 11 Zákonníka práce by súčasne bola nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času so všetkými právnymi následkami, ktoré vyplývajú z § 87 Zákonníka práce, včítane najmä dĺžky rozvrhového obdobia, ktoré výnimočne môže byť predĺžené aj nad časový rámec štyroch mesiacov, t. j. až na 12 mesiacov.

Uvedená smernica umožňuje členským štátom vylúčiť z osobnej pôsobnosti pracovnoprávnej úpravy členského štátu len príležitostnú prácu. Keďže Slovenská republika výkon príležitostnej práce nevylúčila spod rámca § 49 Zákonníka práce o čiastočnom pracovnom úväzku (o kratšom týždennom pracovnom čase) aktuálna pracovnoprávna úprava SR upravujúca pracovný pomer v kratšom týždennom pracovnom čase sa automaticky vzťahuje aj na výkon príležitostnej práce.

Okrem vyššie uvedeného sa domnievame, že vymedzenie pojmu zamestnanec je v Zákonníku práce tak široké, že umožňuje podriaďiť aj výkon príležitostnej práce do pracovného pomeru alebo zaviesť osobitný typ pracovnej zmluvy o príležitostnej práci, resp. práci na zavolanie.

9. Súčasná situácia v dočasnom agentúrnom zamestnávaní v Slovenskej republike

Na základe porovnávacích štúdií z iných členských štátov Európskej únie, Slovenská republika aj po uskutočnených zmenách pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce stále patrí medzi krajiny s najliberálnejšou právnou úpravou agentúrnej práce v celej Európskej únii. Agentúrnu prácu možno aj na základe aktuálneho právneho stavu rozvíjať takmer bez právnych prekážok.

K najliberalnejším právnym úpravám v celej Európskej únii patria okrem Slovenskej republiky pobaltské štáty a Dánsko.¹²⁴

9.1. Skutočne „dočasná“ agentúrna práca?

Aj pár rokov od prijatia smernice 2008/104/ES v literatúre je stále sporné, ako vymedziť pojem dočasnosti pri vymedzení pojmu „dočasná agentúrna práca“. Právny rámec dočasnosti smernica nevymedzuje. Trvalé pridelenie agentúrneho zamestnanca by bolo v rozpore so smernicou, ako aj so ZP. Z preambuly smernice vyplýva, že sa smernica o dočasnej agentúrnej práci nevzťahuje na obmedzenia reťazovitých pracovných zmlúv na určitú dobu podľa Rámcovej dohody 99/70/ES o dobe určitej. Podľa aktuálnej judikatúry, ako aj odbornej literatúry členským štátom to nebráni, aby pracovno-právne úpravy pracovného pomeru na určitú dobu uplatňovali aj na dočasných agentúrnych zamestnancov.¹²⁵

Doba trvania pracovného pomeru pri dočasnom pridelení zamestnanca má byť dohodnutá dátumom jeho skončenia, t. j. konkrétnym dňom a nie spôsobom, podľa ktorého skončením dočasného pridelenia sa skončí aj pracovný pomer na určitú dobu. Výnimkou z vyššie uvedenej požiadavky je skončenie pracovného pomeru na dobu určitú z dôvodu zastupovania počas materskej či rodičovskej dovolenky, alebo počas dočasnej pracovnej neschopnosti či uvoľnenia zamestnanca na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. Ide o prípady, kedy nemožno vopred odhadnúť celkové trvanie zastupovania, a tým aj dojednať so zamestnancom presný dátum skončenia pracovného pomeru na určitú dobu.

Zákonník práce obmedzuje nielen dĺžku trvania dočasného pridelenia zamestnanca, ale obmedzuje aj celkový počet takýchto dočasných pridelení zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi. Maximálnu dĺžku dočasného pridelenia zamestnanca ZP ustanovuje na 24 mesiacov, čím súčasne zabraňuje zneužívaniu dočasného pridelenia zamestnanca na úkor pracovného pomeru. V rámci maximálnej dĺžky dočasného pridelenia zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania predĺžiť alebo opätovne dohodnúť dočasné pridelenie najviac štyrikrát počas 24 mesiacov k tomu istému už-

¹²⁴ Správa EK Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu sociálnemu výboru a výboru regiónov o uplatňovaní smernice 2008/104 o dočasnej agentúrnej práci, s. 10, marec 2014.

¹²⁵ Pozri právnu vec *De la Rocca*. V odbornej zahraničnej literatúre sa osobitne poukazuje zvlášť na to, že preambula smernice nemá záväzný charakter.

vatelskému zamestnávateľovi. Platí, že počas 24 mesiacov sa okrem prvého dočasného pridelenia umožňujú ešte štyri predĺžené alebo opätovne dohodnuté dočasné pridelenia. Ak agentúra dočasného zamestnávania alebo iný vysielajúci zamestnávateľ vyčerpá maximálnu zákonnú dĺžku trvania dočasného pridelenia zamestnanca, opätovné dočasné pridelenie zamestnanca smie uskutočniť najskôr o šesť mesiacov a v osobitných prípadoch najskôr o štyri mesiace.

Maximálna zákonná dĺžka dočasného pridelenia zamestnanca, ako aj reťazenie dočasných pridelení zamestnanca sa nevzťahuje na dočasné pridelenie na zastupovanie zamestnanca užívateľského zamestnávateľa z dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP (materská dovolenka, rodičovská dovolenka, dovolenka bezprostredne nadväzujúca na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku, dočasná pracovná neschopnosť a dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie). Dôvod zastupovania zamestnanca užívateľského zamestnávateľa z vyššie uvedených právnych titulov je mimo akýchkoľvek zákonných obmedzení nielen celkovej maximálnej doby dočasného pridelenia zamestnanca, ale aj mimo zákonného limitu reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu.

Právnym dôsledkom porušenia maximálnej zákonnej dĺžky dočasného pridelenia zamestnanca, ako aj porušenia počtu reťazení dočasných pridelení zamestnanca je zánik pracovného pomeru zo zákona medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vznik pracovného pomeru na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Ide o nevyvrátiteľnú právnu domnienku, takže k zániku pracovného pomeru dôjde priamo zo zákona bez potreby právneho úkonu účastníkov pracovného pomeru a súčasne priamo zo zákona dôjde k vzniku pracovného pomeru na neurčitý čas zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi.

9.2. Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone dočasnej agentúrnej práci

Hlavnou myšlienkou aj cieľom smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci je zásada rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k „základným pracovným podmienkam a podmienkam zamestnania.“ Príkaz rovnakého zaobchádzania v zmysle smernice sa chápe ako určenie minimálnych štandardov, pritom smernica pripúšťa priaznivejšie zaobchádzanie s dočasnými agentúrnymi zamestnancami.

Zásada rovnakého zaobchádzania tak, ako ju zakotvuje smernica a ako by mala byť správne reflektovaná v národných právnych úpravách, je koncipovaná kvalitatívne odlišne ako v prípade zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na určitú dobu a zamestnancov pracujúcich na kratší týždenný pracovný čas, pri ktorých smernica vyžaduje, že títo zamestnanci sa nesmú zvýhodniť ani obmedziť a dodržiavanie tejto zásady sa posudzuje pomocou „porovnateľného zamestnanca“ užívateľského zamestnávateľa.

Na rozdiel od vyššie uvedených prípadov smernica o dočasnej agentúrnej práci vychádza zo zásady, že by sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych zamestnancov mali porovnať s pracovnými podmienkami takých hypotetických zamestnancov, ak by ich užívateľský zamestnávateľ priamo zamestnával. Napriek uvedenému zneniu smernice slovenský zákonodarca postupoval pri úprave dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania takým istým spôsobom ako pri úprave pracovného pomeru na určitú dobu, ako aj pracovného pomeru na kratší týždenný pracovný čas. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania umožňuje overiť porovnaním pracovných podmienok dočasných agentúrnych zamestnancov s porovnateľným zamestnancom u užívateľského zamestnávateľa. Podľa výslovného znenia smernice základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych zamestnancov musia byť počas ich pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by uvedený podnik ich priamo zamestnával na tom istom pracovnom mieste. Z vyššie uvedeného vyplýva, že znenie smernice vychádza z hypotetického zamestnanca a zásada rovnakého zaobchádzania by mala podľa smernice platiť nezávisle od toho, či konkrétny užívateľský zamestnávateľ takéhoto porovnateľného zamestnanca zamestnáva alebo nie.

V súvislosti s posudzovaním dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania je mimoriadne významný pojem základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania. Smernica, ako aj Zákonník práce ich implicitne zakotvuje a zjavným je, že tento výpočet nie je taxatívny. Akokoľvek by sme sa pojem základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania usilovali vymedziť čo najširšie, treba uviesť, že **tento pojem nevyčerpáva celý obsah pracovného pomeru.**

Práve fakt, že pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ nezahrňuje celý obsah pracovného pomeru, sám osebe bráni naplniť v praxi do plnosti nielen zásadu rovnakého zaobchádzania, ako je v práve EÚ všeobecne ponímaná, ale aj ďalší cieľ smernice, ktorým je uzna-

nie agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov. Je nepochybné, že štandardného zamestnávateľa viaže vo vzťahu k zamestnancom celý obsah pracovného pomeru, nielen jeho časť v Zákonníku práce, ale aj citovanej smernici nazvaná: „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.“ Okrem iného, skutočné uznanie agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov by nevyhnutne muselo mať také právne následky, že tak ako tzv. „pravý“ zamestnávateľ, tak aj agentúra dočasného zamestnávania sú viazaní nielen právami, ale aj povinnosťami či obmedzeniami všeobecných ustanovení o pracovnom pomere, akým je napríklad pracovný pomer na určitú dobu. Napr. smernica 1999/70/ES o pracovnom pomere na určitú dobu kladie veľmi výrazné obmedzenia na možnosti rešazenia pracovných zmlúv na určitú dobu. Podľa právneho stavu de lege lata § 48 ods. 9 Zákonníka práce výslovne zakotvuje, že obmedzenia pracovného pomeru na určitú dobu sa nevzťahujú na dočasnú agentúrnu prácu. Obdobne je ladené jedno z rozhodnutí Súdneho dvora EÚ v právnej veci de la Rocca.¹²⁶ Týmto spôsobom právny stav de lege lata urobil z agentúr dočasného zamestnávania „exkluzívnych“ zamestnávateľov, ktorí nie sú právne do takej miery viazaní povinnosťami voči zamestnancom ako tzv. „praví“ zamestnávateľia.

Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ do obsahového rámca vyššie uvedeného pojmu základných podmienok a podmienok zamestnania neprislúcha napr. jednostranné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, prekážky v práci a náhrada mzdy poskytovaná za čas prekážok v práci, jednostranná zmena v pracovnej zmluve dohodnutých pracovných podmienok, právo na štrajk či právo na výluk. Z individuálneho pracovného práva je sporné, či by do rámca základných pracovných podmienok a podmienok zamestnania bolo možné zahrnúť tematický okruh ďalšieho vzdelávania zamestnancov.

V aplikačnej praxi bude problém na strane užívateľského zamestnávateľa, ak určitá kvalita pracovných podmienok jeho kmeňových zamestnancov vyplýva nielen zo zákona, ale najmä na základe kolektívnych zmlúv, z ktorých je užívateľský zamestnávateľ povinný plniť svojim zamestnancom. Medzi takéto pramene môže patriť aj pracovný poriadok, ktorý reguluje obsah pojmu základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

¹²⁶ Právna vec C. (De la Rocca).

9.3. Právna charakteristika a existujúci právny stav

Aktuálny právny stav už neumožňuje dočasnú agentúrnu prácu vo vzťahu k 4. pracovnej kategórii zamestnancov podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia z dôvodu ochrany zdravia zamestnancov s ohľadom na riziká, ktoré vznikajú pri výkone takejto práce.

Na početné prípady zneužívania dočasnej agentúrnej práce podľa aktuálneho právneho stavu Zákonník práce reaguje zakotvením vyvráteniteľnej právnej domnienky dočasného pridelenia zamestnanca v prípadoch, ak ide o výkon práce zamestnancov, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu v prípade, že takáto činnosť vykazuje určité právne črty závislej práce. Právna domnienka danosti dočasného pridelenia zamestnanca neplatí, ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania preukáže, že nejde o dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa. Nová právna úprava prezumpcie dočasného pridelenia zamestnanca viazaná na vyvráteniteľnú právnu domnienku tým reaguje na relatívne nepriaznivú situáciu v aplikačnej praxi, keď najmä agentúry dočasného zamestnávania v snahe o zníženie svojich nákladov fiktívne poskytovali služby cez právnickú osobu alebo fyzickú osobu na základe zmluvy o poskytovaní služieb, aj keď v skutočnosti predmetom zmluvy bolo poskytnutie zamestnancov na dočasný výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, a teda išlo o dočasné pridelenie zamestnancov a dočasne pridelení zamestnanci nepožívali ochranu, aká im prislúcha pri dočasnom vyslaní k užívateľskému zamestnávateľovi.

Sprísnenie doterajšieho právneho stavu výkonu dočasnej agentúrnej práce spočíva aj v tom, že podľa ZP výslovne zakazuje, aby užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ho dočasne pridelený k ďalšiemu (inému) užívateľskému zamestnávateľovi.

9.4. Založenie pracovného pomeru

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Založenie pracovného pomeru pracovnou zmluvou bolo do 1. marca 2015 výlučným spôsobom založenia pracovného pomeru. Podľa nového právneho stavu pracovný pomer môže okrem pracovnej zmluvy vzniknúť aj inak, a to priamo zo zákona, napríklad podľa § 58 ods. 7 ZP, podľa ktorého, ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s § 58 ods. 6 ZP, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Pracovný pomer týmto spôsobom vzniká priamo zo zákona.

9.5. Výpovedný dôvod zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca

Zákonník práce rozšíril okruh výpovedných dôvodov zo strany zamestnávateľa. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ je oprávnený dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo.

Osobitný výpovedný dôvod umožňuje skončiť so zamestnancom pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti výlučne zo strany agentúry dočasného zamestnávania, ak v priebehu dočasného vyslania zamestnanca vzniknú problémy, pre ktoré sa stanú zamestnanci nadbytočnými vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia ešte pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo. Tým nie sú dotknuté iné dôvody skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce, ani iné spôsoby skončenia pracovného pomeru (napr. skončenie pracovného pomeru dohodou). Domnievame sa, že aj týmto spôsobom zákonodarca podstatným spôsobom v neprospech zamestnancov a v prospech agentúr dočasného zamestnávania išiel nad rámec zásady rovnakého zaobchádzania medzi zamestnávateľmi a vytvoril tým nerovnaké východiskové predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž zamestnávateľov a to v situácii, keď prevažná väčšina členských štátov EÚ zakotvuje rôzne druhy právnych obmedzení smerujúcich osobitne proti zneužívaniu agentúrnej práce v neprospech štandardných pracovných pomerov.

9.6. Výnimka z ponukovej povinnosti len pre agentúry dočasného zamestnávania

Podľa nového právneho stavu platí výnimka z ponukovej povinnosti pred uplatnením výpovede zo strany agentúry dočasného zamestnávania. Vzhľadom na povahu agentúry dočasného zamestnávania predmetom činnosti, ktorej je zamestnávanie zamestnancov pre účely dočasného zamestnávania, ponukovú povinnosť pred výpoveďou zamestnávateľa by agentúra dočasného zamestnávania nemohla zrealizovať v súlade so všeobecnou zákonnou požiadavkou, aká platí pre iných zamestnávateľov.

9.7. Stravovanie zamestnancov

Podľa § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi.

Podľa právneho stavu de lege lata oprávneným subjektom poskytovania stravovania je aj dočasne pridelený zamestnanec a povinným subjektom je užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania.

9.8. Zánik pracovného pomeru zo zákona

V prípade, ak agentúra dočasného zamestnávania nedodrží zákonom zakotvený maximálny počet rešazení pracovných zmlúv (okrem prvej pracovnej zmluvy najviac ďalších päť pracovných zmlúv), zo zákona zaniká pracovný pomer k agentúre dočasného zamestnávania a vzniká agentúrnemu zamestnancovi pracovný pomer k užívateľskému zamestnávateľovi. Ide o nový spôsob zániku pracovného pomeru na rozdiel od skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu. Proti tomuto spôsobu skončenia pracovného pomeru nie sú možné spory o neplatné skončenie pracovného pomeru podľa Zákonníka práce. Právny model neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorý sa zo strany účastníkov pracovného pomeru uplatňuje na súde, sa vzťahuje len na skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu.

V. ČASŤ

**KYBERŠIKANA A INÉ NOVÉ
FORMY ŠIKANY A NÁSILIA
NA PRACOVISKU**

Úvod

V období ostatných rokov aplikačná prax avizuje narastanie šikanovania zamestnancov na pracovisku. Za ostatné roky došlo k výraznému zvýšeniu počtu kyberšikany na pracovisku. Počet prípadov šikanovania zamestnancov vzrastá aj v zahraničí. Často sa šikanovanie v oblasti pracovnoprávných vzťahov nazýva mobingom, obťažovaním alebo bossingom. Začiatkom mája 2014 bol medializovaný prípad šikanovanej ženy z USA, voči ktorej zamestnávateľ – veľká americká telekomunikačná firma uplatňoval dlhší čas šikanu, keď prestúpila na islam. Za šikanovanie v práci a neskoršiu stratu zamestnania dostala moslimka v USA odškodné v rekordnej výške 5 miliónov dolárov vrátane ušlej mzdy. Podľa denníka Cansas City Star je takéto odškodnenie najvyšším, aké bolo v takomto prípade prisúdené v americkom štáte.¹²⁷ Aj na Slovensku existuje už pár súdnych rozhodnutí, ktoré sa venujú diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch alebo šikanovaniu v pracovnoprávných vzťahoch.¹²⁸

Výskumy Európskej únie ukazujú, že ženy sa vo väčšej miere ako muži stávajú predmetom mobingu. Aj zamestnanci zamestnaní len na určitú dobu sa častejšie stávajú predmetom mobingu v porovnaní so zamestnancami zamestnanými na neurčitý čas. Predovšetkým atypické zamestnania sú častejšie príležitosťou pre uskutočňovanie mobingu ako stále pracovné miesta zamestnancov obsadené na pracovnú zmluvu na neurčitý čas. Mobing a šikana na pracovisku vedie často k stresom podmieneným ochoreniam zamestnancov a predstavuje zdravotné riziko pre zamestnanca.¹²⁹

1. Kyberšikana ako osobitný druh šikany na pracovisku

Kyberšikana sa uskutočňuje najmä prostredníctvom počítačov v rôznych právnych formách. Najčastejšie sa uskutočňuje ako strata údajov, vymazávanie dokumentov, vymieňanie súborov, posielanie vírusov alebo anonymných výhražných e-mailov.

¹²⁷ <http://www.pluska.sk/krimi/zahranicne-krimi/americka-moslimka>.

¹²⁸ Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 2Cdo 67/03 zo dňa 26. 8. 2003, ako aj Rozhodnutie 8c/119/2006-107 zo dňa 20. 11. 2007.

¹²⁹ Správa Európskeho parlamentu o mobbingu na pracovisku zo dňa 16. mája 2001, s. 12.

Na rozdiel od klasickej formy šikany kyberšikana má aj osobitné právne charakteristiky, typické pre kyberpriestor, akými sú anonymita útočníka, neobmedzené publikum, nezávislosť na čase a mieste, ako aj nezávislosť na fyzickej a sociálnej povahe útočníka, resp. jeho obeti.¹³⁰

2. Pojem kyberšikany

Doteraz neexistuje legálny pojem kyberšikany. V najvšeobecnejšom slova zmysle by sme mohli kyberšikanu charakterizovať ako kybernetickú šikanu.

Kyberšikanu možno charakterizovať ako jednu z foriem šikany na pracovisku. V odbornej literatúre sa traduje, že kyberšikana je vlastným dieťaťom psychického šikanovania. Ide o opakované, násilné chovanie sa útočníka prostredníctvom moderných technológií, predovšetkým internetu a mobilu. Ide o novú formu šikany formovanú špecifickým charakterom online prostredia, v ktorom sa páchatel cíti viac bezpečne, je skrytý za anonymnú osobu. Kyberšikana sa nevyhýba ani pracoviskám našich zamestnávateľov. Najčastejšie sa prejavuje ako zasielanie urážlivých, zastrašujúcich textových správ z e-mailu, resp. vytváranie web-stránok, na ktorých je obeť kyberšikany urážaná, zosmiešňovaná a ponižovaná.

Kyberšikanu možno nazvať aj ako kybernetickú šikanu alebo počítačovú šikanu.

Ide o formu či druh šikany, ktorá využíva informačné a komunikačné technológie a slúži k úmyselnému ubližovaniu iným. Medzi komunikačné a informačné technológie zaraďujeme e-mail, sociálne siete, instant messaging, chat, blogy, webové stránky), ako aj mobilné telefóny (textové správy, SMS, MMS, videozáznamy).¹³¹

Ide o formu šikany ako úmyselné, opakované a nepriateľské chovanie sa jedinca alebo skupiny s cieľom ublížiť druhým. Ak sa kyberšikana uskutočňuje na pracovisku, častokrát v aplikačnej praxi treba riešiť aj závažné sociálno-právne dôsledky s ňou spojené.

Kyberšikana má s tradičnou šikanou mnoho spoločných znakov, ale niektoré znaky charakterizujú len kyberšikanu. Na rozdiel od tradičnej šikany

¹³⁰ Królová, V.: Kyberšikana jako jedna z forem sociálněpatologických jevů, Univerzita Pardubice, s. 90.

¹³¹ Tamtiež.

pri kyberšikane útočník používa iné nástroje a prostriedky, ako aj samotný proces šikanovania je odlišný kvalitatívne aj obsahom.

V najširšom slova zmysle časť autorov pod kyberšikanou rozumie všetky prejavy kybernetickej kriminality, iní rozlišujú formy kyberšikany podľa používaných prostriedkov, čo je diskutabilné hlavne z dôvodu, že tieto prostriedky sa s rozvojom nových technológií veľmi rýchlo rozvíjajú a menia.¹³²

3. Rozdiely medzi kyberšikanou a klasickou šikanou „face to face“

Aj keď už v úvode sme spomínali, že kyberšikana je jednou z foriem šikany, a tak s ňou treba zaobchádzať ako s právnou kategóriou včítane riešenia pracovnoprávných následkov (niekedy aj trestnoprávných následkov), existujú zjavné rozdiely medzi typickými prejavmi „tradičných“ foriem šikany na pracovisku a prejavmi kyberšikany na pracovisku.

Odborná literatúra za typické znaky kyberšikany považuje:

- **Zmenu profilu agresora**

U tradičnej šikany sa agresor často vyznačuje fyzickou silou. Oproti tomu pre agresora kyberšikany stačí, ak sa útočník vyzná v informačných a komunikačných technológiách. V online prostredí sa útočník cíti anonymne, a tým aj komfortnejšie, aj keď v skutočnosti môže byť zakomplexovanou osobou a aj v pracovnom živote bojzlivým a nepribojným jedincom. Útočník tým, že sa skrýva za online technológie, nevidí svoju obeť, dodáva mu to o to väčšiu odvahu, guráž než by tieto skutky urobil z očí do očí. Kyberšikanou na rozdiel od tradičnej formy šikany útočník stráca často zábrany, čím je kyberšikana na rozdiel od tradičných modelov šikany viac nebezpečnejšia, ťažšie identifikovateľná, a tým aj ťažšie sankcionovateľná. Obeť kyberšikany, pokiaľ ide o právne nástroje ochrany v aplikačnej praxi, „ľahá za kratší koniec.“

- **Anonymitu útočníka-páchateľa, resp. agresora**

Páchateľ zostáva pri kyberšikane v anonymite, aj keď sa pohybuje v tesnej blízkosti svojej obete. Využíva falošnú identitu na sociálnych sieťach.

¹³² Vašutová a kol.: 2010.

- **Neobmedzené publikum**

Kyberšikany sa môže zúčastniť neobmedzené množstvo ďalších užívateľov internetu, čo útočníka len povzbudzuje v pokračovaní v kyberšikane.

- **Čas a miesto**

Kyberšikana sa uskutočňuje kedykoľvek a kdekoľvek a prenáša sa aj do súkromia obete, do domova, čím pre obeť domov prestáva byť jediným a výlučným útočiskom, ako je to pri tradičnej šikane.

Kyberšikana nie je doteraz trestným činom, môže však naplniť skutkovú podstatu trestného činu porušovania tajomstva dopravovaných správ, poškodenia cudzích práv, nebezpečné vyhrážanie, vydieranie, poškodenie cudzej veci.

Kauza kybernetickej šikany pred Súdny dvorom EÚ

Šikanovanie online spojené s obťažovaním riešil v roku 1999 aj Súdny dvor EÚ. Výsledok v posudzovaní zneužívania e-mailovej komunikácie sa odzrkadľuje v rozhodnutí Súdneho dvora EÚ v právnej veci T-333/1999.¹³³

Zamestnanec bol zamestnancom Európskej centrálnej banky a pracoval v archíve banky ako dokumentarista. Jeho pracovisko bolo vybavené osobným počítačom, a tak, ako aj ostatné osobné počítače iných zamestnancov banky, bol pripojený na centrálny server banky. Zamestnanec mal v práci prístup na internet. Banka v pozícii zamestnávateľa zaviedla voči zamestnancovi disciplinárne konanie pre opakované získavanie pornografických materiálov z internetu, ako aj materiálov politického obsahu, ktoré následne zasielal tretím osobám. Svojho kolegu v práci obťažoval zasielaním početných mailov s pornografickým obsahom a extrémno-politickým obsahom, s čím kolega nesúhlasil, protestoval proti nemu a podal naňho zamestnávateľovi sťažnosť.

Banka po uskutočnenom disciplinárnom konaní okamžite skončila pracovný pomer s týmto zamestnancom. Aj Súdny dvor, pred ktorý sa dostala posudzovaná právna vec považoval konanie zamestnanca banky za hlboko znevažujúce a hrubé správanie voči obťažovanému kolegovi. Obsah 226 poslaných mailových správ Súdny dvor posúdil ako podstatné a závažné previnenie sa voči pracovnej disciplíne. Súčasne v odôvodnení rozhodnutia

¹³³ C-333/1999 (Pán X/Európska centrálna banka) zo dňa 18. 10. 2001.

Súdny dvor vyslovil, že aj vo väčšine členských krajín EÚ by takéto konanie zamestnanca odôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru.

Ako by mal postupovať zamestnávateľ a zamestnanec pri kyberšikane?

Ak sa kyberšikana uskutočňuje na pracovisku zamestnávateľa, zamestnanec by sa mal voči nej brániť hlavne sťažnosťou smerovanou voči zamestnávateľovi a žiadať, aby zamestnávateľ vo vzťahu k útočníkovi-zamestnancovi zariadil veci tak, aby sa v kyberšikane nepokračovalo. Zamestnávateľ by tieto informácie vyplývajúce zo sťažnosti obete – svojho zamestnanca nemal podceňovať, lebo ho k tomu zaväzuje § 13 Zákonníka práce. Má urobiť všetko, čo je potrebné, aby sa v kyberšikane nepokračovalo. Problematickým miestom v uvedenom procese aj pri predpokladanej dobrej vôli zamestnávateľa bude objektívne zistiť skutkový stav veci, t. j. identifikovať dôkazy, na základe ktorých by mohol útočníka obviňovať z porušovania základných pracovnoprávných povinností. Uvedené porušenie pracovnoprávných povinností zo strany útočníka musí byť zavinené. Len vtedy môže zamestnávateľ uplatniť voči útočníkovi kyberšikany pracovnoprávne sankcie, včítane jednostranného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa.

Obet kyberšikany sa môže aj sama obrátiť na súd.

Zamestnanci ako obeť kyberšikany či klasickej šikany v zamestnaní len veľmi zriedka bránia svoje práva na súde. Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce, ale aj zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon) šikanu zamestnancov, včítane kyberšikany v práci, treba považovať za formu zneužitia práva. Prax ukazuje, že je potrebné zlepšiť súčasnú pracovnoprávnú úpravu ochrany zamestnancov pred šikanovaním na pracovisku, pretože existujúca pracovnoprávna úprava je veľmi všeobecná, a tým aj málo účinná a neefektívna. Optimalizácia existujúceho právneho modelu právnej ochrany zamestnanca proti šikane na pracovisku by preventívne účinnejšie pôsobila v predchádzaní závažných konfliktov na pracoviskách, ktoré vyúsťujú do šikanovania zamestnancov a spôsobujú im často závažné ujmy, najmä na ich psychickom zdraví.

Ako už bolo spomenuté vyššie, kyberšikana je jednou z foriem klasickej šikany, ktorá sa môže uskutočňovať aj v rámci pracovnoprávných vzťahov. Okrem vyššie uvedených špecifických právnych charakteristík, ktoré odlišujú kyberšikanu od klasickej šikany nielen čo do obsahu, ale aj jej vonkajších prejavov, z hľadiska právnej podstaty pri právnom postihovaní kyberšikany

na pracovisku mali by sa identifikovať základné právne charakteristiky šikany (mobingu) na pracovisku, ktoré v súčasnosti sú už relatívne dobre teoreticky rozpracované.

Pokiaľ ide o pojem šikanovanie a mobing, ide o veľmi podobné až synonymické a predstavujúce správanie, ktoré nie je súladné s právom a ktorého cieľom je vylúčenie zamestnanca z pracovného kolektívu alebo z pracovno-právneho vzťahu. Právne formy mobingu či šikanovania na pracovisku sú veľmi rozmanité, aj keď ich môžeme spojiť spoločným menovateľom určitého typu, najmä psychického násilia a obťažovania na pracovisku. Ide o obťažovanie, ktoré je v prevažnej miere v rozpore s ľudskou dôstojnosťou.

Pojem šikany je odvodený z francúzskeho slova *chicane* znamená zlomyseľné obťažovanie, týranie, prenasledovanie. Slovo mobing je umelým slovom, odvodeným z anglického slovesa „to mob“ (niekoho hlučne napádať, urážať, dotierať, útočiť).¹³⁴

Na rozdiel od pojmu šikana sa pojem mobing častejšie používa až v posledných desaťročiach. V odbornej literatúre v zahraničí nahradil pojem šikanovania, aj keď aj v súčasnosti viacerí autori považujú mobing za šikanovanie.¹³⁵ Tieto pojmy sa používajú často na označenie určitého spôsobu protiprávneho konania toho istého alebo veľmi podobného obsahu. Viac v slovenskom právnom systéme je vžitý pojem šikanovania a menej pojem mobingu. Jeden aj druhý pojem je bezprostredne spojený so zneužívaním práv alebo povinností. Pokiaľ ide o obťažovanie, to treba chápať najčastejšie ako súčasť diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ak je viazané na príslušný diskriminačný znak. Obťažovanie sa stáva mobingom, ak trvá dlhšie a má určitú frekvenciu výskytu. Okrem ponímania obťažovania ako jednej z foriem diskriminácie, obťažovanie nemusí byť vždy spojené s príslušným diskriminačným znakom (napr. rod, rasa, etnická príslušnosť, vek,

¹³⁴ V príspevku používame pojem mobing ako zdomácnené cudzie slovo, ktoré sa podľa slovenského pravopisu má písať s jedným „b“. Wolmerath, M.: *Mobbing, Rechtshandbuch für die Praxis, Nomos Baden-Baden, 2013.*, porovnaj tiež: Esser, A. – Wolmerath, M.: *Mobbing und psychische Gewalt. Der Ratgeber für betroffene und ihre Interessenvertretung.* Auf. 8, Frankfurt am Main 2011, s. 22; Neuberger, O.: *Mobbing: Übel mitspielen in Organisationen.* 3. Auflage, Münchenbek bei Hamburg 1999, s. 2; Resch, M.: *Wenn Arbeit krank macht, Frankfurt am Main-Berlin, 1994, s. 88.*

¹³⁵ Gossanyi, V.: *Problémy schované pod strachom. Hospodárske noviny* zo dňa 1. marca 2007. Príloha: *Kariéra*, s. 20–23., Dolobáč, M.: *Vzťah noriem pracovného práva a anti-diskriminačnej legislatívy.* In: *Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite, 2013.*

zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia), kedy príslušné protiprávne konanie nie je diskrimináciou, aj keď napĺňa skutkovú podstatu pojmu mobing, ak sa obťažovanie na pracovisku uskutočňuje často a dlhší čas. V literatúre možno nájsť ďalšie početné definície mobingu, ktoré sú dôkazom toho, že pojem mobing netreba chápať dogmaticky.¹³⁶

Najdôležitejším pojmovým znakom mobingu je, že mobing sa uskutočňuje systematicky a trvá dlhší čas. Zamestnanec je zo strany jednej alebo viacerých osôb priamo alebo nepriamo napádaný s cieľom alebo efektom jeho vylúčenia z pracovného vzťahu alebo z príslušnej pracovnej pozície, a to pociťuje ako diskrimináciu.¹³⁷ Nie všetky tieto znaky musia byť pri právnej identifikácii pojmu mobing splnené v rovnakom rozsahu.

Podľa nemeckej judikatúry je mobing širším pojmom ako pojem šikana, pretože pod pojem mobing sa zahrňujú nepriateľské útoky, šikana, obťažovanie alebo diskriminácia zamestnanca, ak uvedené formy mobingu trvajú dlhší čas, sú systematické alebo aspoň časté a medzi jednotlivými prejavmi mobingu voči zamestnancovi je časová aj vecná súvislosť.¹³⁸ U niektorých autorov sa pojem mobing a šikanovanie odlišuje tým, že šikanovanie uskutočňuje zvyčajne jedna fyzická osoba a pri mobingu najmä psychické násilie mnohokrát uskutočňujú viacerí mobéri-zamestnanci voči jednej osobe-zamestnancovi. V prípade mobingu ide o zákernejšiu formu šikany, lebo je viac skrytý a rafinovanejší. To, že sa pojem mobing viac vzťahuje na psychické a morálne obťažovanie, sa prejavuje aj v zahraničných právnych úpravách. Tie z krajín, ktoré zákonom upravujú mobing, napríklad Belgicko alebo Španielsko, používajú pre vyjadrenie pojmu mobing pojem morálne obťažovanie alebo pojem psychoteror, resp. psychický teror (Nemecko).

Mobing podľa viacerých iných autorov je viac zameraný na skupinové násilie a šikana sa vo väčšej miere uskutočňuje medzi dvoma individuálnymi

¹³⁶ Schneider, W.: Mobbing ist „in“, Arbeit und Recht 1994, s. 180, Wilhem, T.: Rechtliche Möglichkeiten gegen Mobbing, Arbeit und Recht, 1995, s. 234.

¹³⁷ Leyman, H.: Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbeck bei Hamburg, 1993, s. 18, Däubler, W.: Mobbing und Arbeitswelt, 1995, Gralka, P.: Mobbing und Arbeitsrecht, Betriebsberater, 1995, s. 2651–2655, Rieble, V. – Klumpf, S.: Mobbing und die Folgen, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 2002, s. 368–381.

¹³⁸ Iný názor na vzťah mobingu vyjadril Dolobáč, podľa ktorého je šikana širší pojem než mobing. Dolobáč, M.: Vzťah noriem pracovného práva a antidiskriminačnej legislatívy. In: Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite, Equilibria s. r. o. 2013 s. 45 a n.

osobami. V mobingu viacerí autori vidia útočnejšiu a hlavne skrytú šikanu. Šikana je viac zjavná a spoznatelná.

Mobing je v praxi viac charakteristickejší ako psychické násilie, šikana obsahuje často prvky fyzického násilia. V praxi šikanu uskutočňuje v prevažnej miere jedna fyzická osoba (vedúci zamestnanec) voči druhej fyzickej osobe, pričom pri mobingu na strane útočníka často stoja viaceré fyzické osoby (horizontálny mobing), t. j. viacerí proti jednému. V praxi môže dôjsť aj ku kombinácii vertikálneho mobingu-bosingu a horizontálneho mobingu. Sú to právne situácie, ak podriadeným vyhovuje, že sa napr. vrcholový manažér nekorektne chová voči ich kolegovi a tak obdobné nekorektné postupy uplatňujú voči nemu aj oni.

Podľa Essera a Wolmeratha mobing je negatívny proces v pracovnom prostredí, v ktorom sa opakujú deštruktívne úkony rôzneho druhu, trvajú dlhšie obdobie a smerujú voči jednotlivcovi. Zamestnanec ich pociťuje ako obmedzovanie a zraňovanie svojej osoby. Nebrzdený priebeh takýchto útokov nepriaznivo ovplyvňuje jeho psychickú pohodu a zdravie s následkom zvyšovania jeho izolácie od iných osôb, spoluzamestnancov, a tým aj jeho vyčlenenia na pracovisku. Takýto stav spravidla končí stratou doterajšieho profesijného pôsobiska alebo pracovnej pozície.¹³⁹

4. Znaky mobingu

Podľa Leimanna mobing vykazuje určité základné charakteristiky, medzi ktoré patria:

- systematickosť útokov,
- početnosť útokov,
- útoky trvajúce dlhší čas,
- nepriateľskosť útokov,
- slabosť (poddajnosť) obeť (zamestnanca),
- exklúzia dotknutej osoby – „vylúčenie z pracovného pomeru“.¹⁴⁰

¹³⁹ Esser, A. – Wolmerath, M.: poznámka č. 4. s. 25.

¹⁴⁰ Leyman, H.: Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbeck bei Hamburg, 1993, Wolmerath, M.: Mobbing und Gleichbehandlungsgesetz, in.: Wolmerath, M. – Esser, A. (Hrsg.): Werkbuch Mobbing, Frankfurt am Main, 2012, s. 2. Wolmerath, M.: Mobing, Rechtsbuch für die Praxis, 4. Auflage, 2013.

Podľa Essera a Wolmeratha za znaky mobingu treba považovať:

- trvajúci nie jednorazový dej,
- početnosť rozličných správání,
- konanie počas dlhšieho obdobia,
- deštruktívnosť konaní,
- vyčlenenie dotknutého zamestnanca a strata profesijného pôsobiska.¹⁴¹

Charakter útokov môže mať rôzne podoby a kombinácie.

Môže ísť o:

- urážky, vulgárne vtipy, nevhodné žarty, nadávky,
- fyzické ohrozovanie,
- pridelenie nezmyselných úloh,
- pridelenie nesplnitelných úloh a termínov,
- izolácia obete zadržívaním potrebných profesijných informácií,
- ohováranie, nepravdivé chýry,
- použitie tretej osoby v pozícii mobéra,
- poškodzovanie osobných predmetov, na ktorých obeti záleží,
- sústavná kritika obete.

Jednotlivé znaky mobingu nemajú vzhľadom na ich význam rovnakú váhu. Časový moment je menej závažný ako nepriateľnosť, resp. deštruktívnosť konaní a vyčlenenie dotknutého (znak č. 6).¹⁴² Kto je vystavený mobingu, pociťuje to spravidla bezprostredne a hneď, aj keď je systematickosť skrývajúca sa za jednotlivými prejavom mobingu nie vždy rozpoznateľná alebo konflikt vyvolávajúci mobing ostáva ukrytý.

5. Formy mobingu

Mobing je určitým typom násilia na pracovisku, ktorý sa uskutočňuje systematicky a trvá dlhší čas. Mobing ako forma násilia na pracovisku prekračuje hranice jednoduchej ľudskej agresivity a jeho cieľom je spôsobiť obeti ujmu.

¹⁴¹ Esser, A., Wolmerath, M.: Poznámka č. 4, s. 79–80.

¹⁴² Wolmerath, M.: Mobbing, Rechtshandbuch für die Praxis, 4. Auflage, Nomos Baden-Baden, Esser, A., Wolmerath, M.: Mobbing: Der Ratgeber fuer betroffene und ihre Interessenvertretung, 3. Auf. Frankfurt am Main, 1999, s. 79 a nasl.

Mobing môže mať viac podôb a foriem.

Bosing je jednou z foriem mobingu, ktorý uskutočňuje nadriadený zamestnanec voči podriadenému zamestnancovi. Bosing možno vyjadriť aj slovami „zdravie ohrozujúce vodcovstvo“.¹⁴³ Autorom pojmu bosing je Nór S. Kile. Ide o zastrašovanie a znižovanie dôstojnosti zamestnanca alebo zamestnancov zo strany nadriadeného zamestnanca, ktoré môže mať za následok fyzické, duševné, morálne alebo sociálne ublíženie zamestnancovi. Agresor-nadriadený zamestnanec sa snaží o udržanie moci a jeho cieľom je narušiť pracovnú atmosféru a chuť zamestnanca do práce buď preto, aby zdôraznil svoje hierarchické postavenie, alebo preto, aby zamestnanec odišiel dobrovoľne bez toho, aby mu bola vyplatená finančná kompenzácia.

Ako „stafing“ sa označuje šikanovanie nadriadeného zamestnanca zo strany podriadených zamestnancov. Takéto správanie sa označuje aj termínom chairing.¹⁴⁴

Stalking ako forma mobingu sa vyznačuje častým telefonickým terorom, vyhrážaním sa násilím alebo verejným slovným napádaním.

V súvislosti s vymedzením pojmu mobing sa vyskytuje aj pojem bullying, používaný najmä vo Veľkej Británii. Podľa odbornej literatúry rozdiel medzi mobingom a bullyingom spočíva v tom, že bullying sa uskutočňuje medzi dvoma osobami, a preto nie je taký deštruktívny ako mobing. Pri mobingu je dôležitá často skupina ľudí, ktorá sa rozhodne ničiť svoju obeť. Svedkom ponižovania na pracovisku sa stáva veľa zamestnancov, ktorí neurobia nič, aby nejakým spôsobom zakročili.¹⁴⁵

V Japonsku sa vyskytuje nová forma mobingu, ktorá sa označuje ako „Power Harassment“, ktorá predpokladá vyžadovanie mimoriadnych a namáhavých prác až nemilosrdným spôsobom, aj s využitím telesného násilia.¹⁴⁶

6. Obťažovanie

Na pracoviskách môže dôjsť k rôznym podobám obťažovania a násilia. Môžu byť fyzické, psychologické a/alebo sexuálne. Tieto formy môžu byť jednorá-

¹⁴³ Brinkmann, R. D.: Mobbing, Bullying, Bossing, Heidelberg, 1995, s. 12.

¹⁴⁴ Schaub, C.: Arbeitsrechtshandbuch, 14 Aulage, München 2011, § 36 okraj. č. 43.

¹⁴⁵ Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 8 AZR 593/06 zo dňa 25. 10. 2007.

¹⁴⁶ Sumida: Mobbing in Japan, in.: Wolmerath, M., Esser, A.: Werkbuch Mobbing, Frankfurt am Main, 2012 s. 263.

zové alebo majú podobu systematického správania. Môžu mať podobu od menších prejavov neúcty až po vážnejšie činy vrátane trestných činov, ktoré vyžadujú zásah orgánov verejnej moci.

Aj keď európske pracovné právo považuje obťažovanie za diskrimináciu, na rozdiel od štandardného modelu diskriminácie obťažovanie je porušením dôstojnosti osoby-zamestnanca a porušením práva na ochranu osobnosti konkrétneho zamestnanca. Práve v tejto svojej právnej charakteristike sa obsahovo prelína so šikanovaním zamestnanca, ak sa uskutočňuje často a trvá dlhší čas. Obťažovanie antidiskriminačný zákon definuje ako úmyselné alebo skutočné porušenie dôstojnosti a cti osoby alebo skupiny osôb vytvorením zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia. Obťažovaním sú také neželané spôsoby správania, ktoré súvisia s niektorým znakom diskriminácie a sledujú alebo spôsobujú ohrozenie alebo porušenie dôstojnosti dotknutej osoby (zamestnanca). Pod ich vplyvom sa vytvorí prostredie poznačené zastrašovaním, osočovaním, ponižovaním, pokorovaním alebo urážaním.

V súvislosti so šikanovaním zamestnanca môže však ísť aj o taký druh obťažovania, ktoré nesúvisí s niektorým diskriminačným znakom. Takáto právna podoba obťažovania nebude tvoriť obsah diskriminácie, ale ak by táto podoba obťažovania napĺňala skutkovú podstatu zneužitia práva, platila by na ňu tá istá procesnoprávna ochrana, ako aj pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.

Smernica 2006/54/ES podľa článku 2 bod 1 písm. c) za obťažovanie považuje situáciu, keď k neželanému správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia. Obťažovanie osoby-zamestnanca, ktoré trvá určitý čas, je častou formou mobingu v praxi.

Obdobným spôsobom zakotvuje pojem obťažovanie aj Rámcová smernica 2000/78/ES vo vzťahu k diskriminačným znakom veku, zdravotného postihnutia, viery, náboženstva, svetonázoru, sexuálnej orientácie, rasy a etnickej príslušnosti.

Pre naplnenie pojmu obťažovanie v zmysle antidiskriminačných smerníc musí byť daný príčinný vzťah medzi správaním sa obťažovateľa a niektorým z diskriminačných dôvodov, napríklad pohlavím, vekom, zdravotným postihnutím vierou alebo náboženstvom, alebo odlišnou sexuálnou orientáciou.

Pre naplnenie skutkovej podstaty obťažovanie je potrebné, aby:

1. Išlo o neželané správanie sa vo vzťahu k príslušnému zakázanému diskriminačnému znaku vo vzťahu k príslušnej osobe, ktoré musí kumulatívne spĺňať dva predpoklady:
 - a) uvedené neželané správanie sa poškodzuje dôstojnosť príslušnej osoby a
 - b) vytvára urážlivé, ponižujúce, zastrašujúce a zahanbujúce, resp. nepriateľské pracovné prostredie (hostile environment).¹⁴⁷

Či skutočne ide o neželané správanie sa, podstatne závisí od postoja adresáta, voči ktorému smeruje (obeť obťažovania). Pre danosť obťažovania sa však nevyžaduje, aby obťažovaná osoba musela klásť odpor voči obťažovateľovi, ale sa vychádza priamo z povahy správania sa obťažovateľa.

Na rozdiel od iných druhov diskriminácie pri identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnávanie s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom, nie v porovnaní s inými konaniami. Konanie, ktoré je obťažovaním, nebude akceptovateľnejšie, ak by zamestnávateľ bez rozdielu urážal všetkých svojich zamestnancov.

Diskusným preto zostáva, prečo konanie zamestnávateľa sa považuje za rozdielne zaobchádzanie v závislosti od toho, či zamestnávateľ svojho zamestnanca uráža pre jeho vek, pohlavie alebo iný znak.¹⁴⁸ Preto sa domnievame, že obťažovanie by malo byť všeobecným znakom diskriminácie nielen pre všetky vyššie uvedené diskriminačné znaky, ale aj mimo diskriminačných znakov, kedy by obťažovanie už netvorilo súčasť diskriminácie.

7. Pojem sexuálne obťažovanie

Za sexuálne obťažovanie sa považuje stav, kedy k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctvujúceho alebo urážlivého prostredia. Aj sexuálne obťažovanie sa často uskutočňuje formou kyberšikany. Sexuálne obťažovanie zamestnanca môže naplňovať znaky šikany ako formy zneužitia práva. Zákaz sexuálneho obťažovania upravuje len

¹⁴⁷ Tým, že sa tento typ obťažovania viaže na pracovné prostredie, z uvedeného znaku zahraničná odborná literatúra odvodzuje názov „hostile environment“.

¹⁴⁸ Thüsing, G.: *Europäisches Arbeitsrecht*, München, 2008, s. 121 a nasl.

smernica 2006/54/ES, pretože sexuálne obťažovanie sa viaže na taký druh obťažovania, ktoré má sexuálnu povahu a prislúcha pod zákaz diskriminácie podľa pohlavia. Preto právo EÚ v rámci všeobecnej úpravy pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia osobitne upravuje sexuálne obťažovanie. Pre naplnenie skutkovej podstaty sexuálneho obťažovania sa vyžaduje ohrozenie alebo poškodenie dôstojnosti osoby-zamestnanca, ktoré sa môže uskutočniť rôznymi formami, verbálne, neverbálne, fyzicky aj psychicky.

Rámcová smernica 2000/78/ES ani smernica 2000/43/ES sa nevzťahujú na problém sexuálneho obťažovania, pretože sexuálne obťažovanie spĺňa charakteristiku skutkovej podstaty diskriminácie podľa pohlavia. Preto aj problém sexuálneho obťažovania zamestnancov s odlišnou sexuálnou orientáciou prislúcha do skutkovej podstaty diskriminácie podľa pohlavia. Ak napríklad obťažuje učiteľ mužského pohlavia študenta mužského pohlavia, ide o sexuálne obťažovanie, a tým aj diskrimináciu podľa pohlavia, nie o diskrimináciu z dôvodu odlišnej sexuálnej orientácie.

Sexuálne obťažovanie je diskrimináciou podľa pohlavia aj preto, pretože príslušnosť k pohlaviu je u danej osoby určujúcim faktorom, na základe ktorého je obťažovaná.

Sexuálne obťažovanie podľa článku 2 smernice 2006/54/ES znamená situáciu, keď dochádza k akejkoľvek forme nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sa sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia. Ide o nežiaduce správanie sexuálnej povahy na pracovisku alebo iné sexuálne založené správanie, ktoré ovplyvňuje dôstojnosť mužov a žien pri práci. Základnou charakteristikou sexuálneho obťažovania je, že je pre danú osobu nevítané. Ide aj o také správanie sa, ktoré je pre príslušnú osobu nevítané, nevhodné a urážlivé, alebo ktoré môže byť druhým účastníkom pracovnoprávneho vzťahu oprávnené vnímané ako podmienka, resp. základ pre rozhodnutie, ktoré môže ovplyvniť výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, alebo takéto prejavy vytvárajú pre danú osobu zastrašovací, nepriateľský alebo ponižujúce pracovné prostredie.

Sexuálna pozornosť sa stáva sexuálnym obťažovaním, ak pretrváva, aj keď bolo jasne dané najavo, že daná osoba ho považuje za neprístožné. Sexuálne obťažovanie sa od priateľského správania sa, ktoré je vítané a vzájomné, odlišuje svojou nežiaducou povahou, ponižujúcou dôstojnosť zamestnanca. Správanie sa sexuálnej povahy alebo iné správanie založené na pohlaví, kto-

ré má dopad na dôstojnosť žien a mužov v práci, včítane správania sa nadriadených kolegov, predstavuje neprípustné znižovanie dôstojnosti zamestnancov.

Keďže sexuálne obťažovanie predstavuje riziko aj pre zdravie a bezpečnosť, zamestnanci by sa mali zasadzovať za minimalizáciu tohto rizika. Podľa právneho stavu zamestnanci by sa mali chovať tak, aby predchádzali rizikám vzniku škodám na pracovisku. Obdobnú právnu povinnosť pre zamestnávateľa zakotvuje § 177 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný svojim zamestnancom zabezpečiť také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Na strane zamestnávateľov orgány EÚ odporúčajú vytvoriť formálne postupy na prerokovanie prípadných sťažností zamestnancov dotýkajúce sa sexuálneho obťažovania na pracovisku, z ktorých by malo byť zjavné, že zamestnávateľ tieto excesy na pracovisku berie vážne.

Bolo by vhodné, aby samotní zamestnávateľia napríklad v pracovnom alebo inom vnútornom predpise zakotvili, že všetci zamestnanci majú právo na dôstojné zaobchádzanie, že sa sexuálne obťažovanie v práci nebude tolerovať a že zamestnanci sú oprávnení sa sťažovať proti sexuálnemu obťažovaniu. Eliminácii výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku by pomohlo aj rozšírenie doterajšieho katalógu povinností pre vedúcich zamestnancov. Na druhej strane povinnosťou každého radového zamestnanca by mala byť pomoc pri zabezpečovaní takého pracovného prostredia, v ktorom by sa nevyskytovalo sexuálne obťažovanie. Zo strany orgánov EÚ sa odporúča, aby problém prevencie pred sexuálnym obťažovaním bol zahrnutý aj do procesu kolektívneho vyjednávania.

8. Pokyn na obťažovanie

Obťažovanie antidiskriminačný zákon definuje ako úmyselné alebo skutočné porušenie dôstojnosti a cti osoby alebo skupiny osôb vytvorením zastráňujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia.

Podľa Rámцovej smernice aj pokyn na diskrimináciu či obťažovanie je diskrimináciou, t. j. aj obťažovaním. To isté by sa dalo povedať, že aj pokyn na šikanovanie ako pokyn vedúceho zamestnanca smerujúci k mobingu je obťažovaním v zmysle antidiskriminačného zákona. Pokiaľ by išlo o obťažo-

vane ako súčasť diskriminácie, vychádzajúc z textu protidiskriminačných smerníc EÚ nie je potrebné, aby si osoba, ktorá dáva pokyn, bola vedomá svojho konania, ktoré je v rozpore so zákonom. Je sporné a zákon to zatiaľ nerieši, či pri existencii pokynu na diskrimináciu (obťažovanie) je právne významné, či osoba – adresát pokynu už tento pokyn splnil. Vychádzajúc zo skutočnosti, že už samotný pokyn na diskrimináciu je diskrimináciou, vykonanie či nevykonanie pokynu zo strany osoby, ktorá ho mala uskutočniť, by nemalo nič meniť na jeho diskriminačnej povahe. Už v samotnom obsahu pokynu je zakomponovaný prvok diskriminácie alebo nediskriminácie. Samotná skutočnosť, že napríklad nadriadený zamestnanec vydal pokyn k obťažovaniu však na druhej strane neznamená, že osoba, ktorá vydala pokyn, obťažuje práve osobu, ktorej prikáže vykonať takýto pokyn. Pokyn na obťažovanie druhého zamestnanca tak, ako pokyn na diskrimináciu by sa mal v zmysle práva EÚ, smernice 2000/78/ES považovať za absolútne neplatný právny úkon a mal by byť napadnuteľný na súde.

9. Šikana ako druh zneužitia práva

V oblasti pracovného práva treba šikanu na pracovisku považovať za druh zneužitia práva, ktorý zakazuje článok 2 Základných zásad Zákonníka práce.

Citované ustanovenie Zákonníka práce súčasne zakotvuje príkaz účastníkov pracovnoprávných vzťahov výkon práv a povinností uskutočňovať v súlade s dobrými mravmi.

Šikana na pracovisku môže naplniť aj skutkovú podstatu niektorého z priestupkov podľa zákona o priestupkoch alebo aj skutkovú podstatu trestného činu podľa Trestného zákona.

Súladne s Lubym vychádzame z názoru, že šikana je formou zneužitia práva. Do rozporu s objektívnym právom sa oprávnený subjekt dostáva vo fáze výkonu svojho subjektívneho práva alebo právnej povinnosti. Napríklad v prípade šikany zo strany zamestnávateľa dochádza k zneužitiu pracovného práva zamestnávateľa. Ak šikanu na pracovisku uskutočňujú radiš zamestnanci voči svojmu kolegovi, zneužívajú svoju povinnosť pracovať zodpovedne a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností, povinnosť plne využívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených prác a povinnosť dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Domnievame sa, že niektoré druhy šikany nemusia byť len zneužitím subjektívneho práva v štádiu jeho výkonu tak, ako zákaz zneužitia práva upravuje článok 2 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj § 13 Zákonníka práce.

Pri niektorých druhoch šikanovania či mobbingu môže ísť o celkom štandardný protiprávny úkon toho, kto šikanuje. Jeho správanie je v rozpore s objektívnym právom, ktoré chráni napríklad základné ľudské právo na dôstojnosť každej osoby, základné ľudské právo na súkromný život zamestnanca alebo porušuje zákaz neľudského zaobchádzania či zákaz otroctva a povinnej práce.

Skutočnosť, či šikana naplňa skutkovú podstatu zneužitia práva, alebo ide o bežný rozpor so zákonom, protiprávny úkon, má podstatný význam pri súdnej ochrane zamestnanca. Ak napríklad súd v prejednávanej veci usúdi, že k šikanovaniu na pracovisku došlo pri výkone subjektívneho práva alebo právnej povinnosti, uplatní právny model ochrany zamestnanca, aký platí v prípade diskriminácie. Tento záver vyplýva priamo zo znenia § 13 Zákonníka práce.

Šikana na pracovisku v praxi bude najčastejšie spĺňať právne charakteristiky pojmu zneužitie práva, ktoré Zákonník práce zakazuje nielen v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, ale aj v § 13 Zákonníka práce.

Podľa súdnej judikatúry ČR za zneužitie výkonu práva treba považovať iba také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené priamym úmyslom spôsobiť ujmu inému účastníkovi právneho vzťahu.¹⁴⁹

S problémom zneužitia práva bezprostredne súvisí šikana. Tak ako je zneužitie práva osobitným druhom protiprávneho úkonu, aj šikanu možno chápať ako osobitný druh zneužitia práva. Od ostatných prípadov zneužitia práva sa odlišuje tým, že jej pojmovým znakom je spôsobenie materiálnej alebo nemateriálnej ujmy a kvalifikovaný úmysel subjektu smerujúceho ku spôsobeniu takejto ujmy. Preto aj keď nie je zákaz šikany výslovne upravený v Zákonníku práce, ide o kvalifikovaný „výkon práva“, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi.

Zneužitie práva vo forme šikany je taký výkon práva, ktorý sa uskutočňuje zámerne preto, aby došlo k poškodeniu druhého účastníka právneho

¹⁴⁹ Rozhodnutie NS ČR zn. Cdo 92/99 (SJ 126/2000).

vzťahu a aby mu týmto „výkonom“ práva bola spôsobená ujma. Preto aj zákaz šikany v pracovnoprávných vzťahoch sa zakladá na morálne závadnom, zavrhnutia hodnom zámere a nie na tom, že sleduje spôsobenie ujmy inému účastníkovi. Pri zneužití práva sa prioritne sleduje zámer konajúceho subjektu, nie závažnosť právnych následkov. Závažnosť právnych následkov šikany má však podstatný význam pri určovaní výšky náhrady škody pri zodpovednosti za škodu. Zákaz šikany zakladá preto reprobáciu, ktorá nemá v prvom rade reštitučné, ale represívne ciele. Je motivovaná nie tak potrebou nápravy spôsobenej ujmy, ako predovšetkým potrebou potrestania iného účastníka právneho vzťahu. Už Luby považuje šikanu ako zneužívanie výkonu práva v rozpore s mravnými názormi spoločnosti za spoločensky nebezpečný a protiprávny čin. Preto pojmovým znakom šikany je spôsobenie ujmy a zámer k nemu smerujúci (*animus nocendi*).¹⁵⁰ Zámer je osobitne kvalifikovaný prípad zlého úmyslu (*dolus coloratus*), aj keď sa považuje a sankcionuje ako úmysel. Existencia zámeru je predpokladom založenia zodpovednosti z právneho titulu šikany. Zistenie zámeru v aplikačnej praxi nie je jednoduché, pretože patrí do vnútornej vôľovej sféry konajúceho a možno ho vyvodiť len z vonkajších okolností správania sa konajúceho. Aj keď je zámer konajúceho subjektu zvyčajne výlučným motívom šikanózneho výkonu práva, výkon práva je šikanóznym aj vtedy, ak je zámer škodiť inému účastníkovi právneho vzťahu aspoň hlavným, podstatne prevažujúcim motívom konajúceho subjektu. Existenciu zámeru ustalať sudca. Šikanóznym výkon práva je možný pri všetkých subjektívnych právach, vecných aj záväzkových právach.

Aj keď je doteraz veľmi málo súdnych rozhodnutí zaoberajúcich sa osobitne šikanou na pracovisku, veľmi významné je rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, ktorý sa v súvislosti s prejednávanej vecou vyjadril aj k pojmu šikanovania vo vzťahu k diskriminácii. V rozhodnutí uviedol, že „diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, môže však ísť o šikanovanie. Rovnako podľa tohto súdneho rozhodnutia aj rozpor s dobrými mravmi možno považovať za šikanovanie.“¹⁵¹

¹⁵⁰ Luby, Š.: *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve*, Vyd. Veda 1958, I. diel, s. 335.

¹⁵¹ Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn: 16CoPr/11/2012 zo dňa 13. 08. 2013.

10. Trestnoprávne následky kyberšikany na pracovisku

Šikanovanie zamestnanca na pracovisku môže naplniť aj niektoré zo skutkových podstát trestných činov podľa zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona (ďalej len „TZ“). Ide najmä o trestný čin ohovárania (§ 373 TZ), trestný čin nebezpečného vyhrážania (§ 360 TZ), trestný čin nebezpečného prenasledovania, trestný čin nátlaku (§ 192 TZ), ako aj trestný čin ublíženia na zdraví (§ 155–158 TZ). Za páchatela obdobne, ako aj v prípade priestupkov bude treba považovať konkrétnu fyzickú osobu, ktorá skutok šikanovania urobila.

10.1. Trestné činy ublíženia na zdraví

Veľa raz šikana včítane kyberšikany na pracovisku privedie ujmu na zdraví zamestnancovi, ktorá môže naplňovať aj trestný čin ujmy na zdraví. Najmä trestný čin ublíženia na zdraví bude v praxi často prichádzať do úvahy, pretože šikanovanie na pracovisku spôsobuje psychickú traumu zamestnancovi, ktorá následne spôsobí ublíženie na zdraví. Podľa Trestného zákona môže ísť o akékoľvek ublíženie na zdraví. Naplnenie skutkovej podstaty trestného činu ublíženia na zdraví je možné nielen na základe úmyslu, ale aj na základe nedbanlivosti. Za ujmu na zdraví § 123 Trestného zákona považuje poškodenie zdravia iného, ktoré si objektívne vyžiadalo lekárske vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, počas ktorého bol iba nie na krátky čas sťažený obvyklý spôsob života poškodeného. Za ťažkú ujmu na zdraví § 123 ods. 3 Trestného zákona považuje napríklad stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, mučivé útrapy alebo poruchy zdravia trvajúce dlhší čas, najmenej 42 kalendárnych dní, počas ktorých závažne ovplyvňovala obvyklý spôsob života poškodeného. V zmysle § 155 Trestného zákona skutkovú podstatu trestného činu ublíženia na zdraví sa dopustí ten, kto inému úmyselne spôsobí ťažkú ujmu na zdraví. Nedbalostné spôsobenie ťažkej ujmy na zdraví sa v zmysle Trestného zákona trestá odňatím slobody od šiest mesiacov do dvoch rokov. Trestné je aj úmyselne ublíženie na zdraví, aj keď toto poškodenie na zdraví nemá povahu ťažkej ujmy s trestom od šiest mesiacov až dva roky.

Z hľadiska uskutočňovania šikany je podstatným § 158 Trestného zákona, podľa ktorého, kto inému z nedbanlivosti ublíži na zdraví tým, že poruší dôležitú povinnosť vyplývajúcu z jeho zamestnania, povolania, funkcie ale-

bo povinnosť uloženú mu podľa zákona, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok.

Z ďalších trestných činov, ktorých sa môže dopustiť šikanujúci zamestnanec, sú trestné činy proti slobode a ľudskej dôstojnosti. Ide nielen o obchodovanie s ľuďmi, pozbavenie osobnej slobody, obmedzenie osobnej slobody, vydieranie podľa § 189 Trestného zákona, nátlak a obmedzovanie slobody vyznania. Podľa citovaného ustanovenia kto iného násilím alebo hrozbou násilia ťažkej ujmy núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, potrestá sa odňatím slobody na dva až šesť rokov.

10.2. Trestný čin vydierania

Kyberšikana na pracovisku môže napĺňať aj skutkovú podstatu trestného činu vydierania podľa § 189 Trestného zákona. Podľa tohto ustanovenia sa potrestá odňatím slobody na dva až šesť rokov, kto iného násilím, hrozbou násilia alebo hrozbou inej čiastkovej ujmy núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel.

Trestný čin vydierania je dokonaný násilným konaním alebo hrozbou násilia alebo hrozbou inej ťažkej ujmy a nevyžaduje sa, aby páchatel dosiahol, čo sledoval. Osobitnými prípadmi vydierania je obmedzovanie slobody vyznania a sexuálny nátlak. Násilie je prostriedkom na vôľu poškodeného, ktoré nemusí byť vykonané ihneď, ale aj v budúcnosti. V prípade vydierania musí ísť o nedovolené konanie. Za oprávnené konanie nemožno posudzovať konanie, ak by bol síce použitý dovolený prostriedok, nie však dovolený vo vzťahu k účelu sledovaného páchatelom.¹⁵²

Hrozba násilia je hrozbou bezprostredného násilia, ale aj hrozba násilia, ktoré sa má uskutočniť vo vzdialenejšej budúcnosti. Osoba, ktorej páchatel hrozí násilím, nemusí byť osobne prítomná v čase hrozby pri páchatelovi, lebo hrozba násilím môže byť uskutočnená aj listom alebo telefónom.

Hrozba inej ťažkej ujmy môže spočívať v hrozbe spôsobenia nielen majetkovej ujmy, ale aj vážnej ujmy na cti a dobrej povesti poškodeného zamestnanca. Môže smerovať aj k hrozbe rozvratu manželstva alebo rodinného života. Pri posudzovaní toho, či ide o inú ťažkú ujmu, je potrebné prihliadať k osobným pomerom napadnutého, k jeho vyspelosti, skúsenostiam, psychickému stavu a pod. O trestný čin vydierania ide aj vtedy, ak je hrozba

¹⁵² Šámal, P. a kol.: Trestní zákoník II. Komentář, C. H. Beck, I. vydání, 2010, s. 1531–1533; Čentés, J. a kol.: Trestný zákon. Velký komentár, C. H. Beck, 2013.

usmrtením, ťažkou ujmom na zdraví alebo inou ťažkou ujmom prostriedkom k vynúteniu určitého správania (R 25/1983). Ak k hrozbám v zmysle trestného činu vydierania podľa § 189 bol použitý telefón, je miesto spáchania trestného činu, kde sa nachádzal páchatel', tak aj miesto, kde bola osoba, ktorá mala byť k niečomu donútená (R 60/2003). Násilie musí byť v zmysle § 189 Trestného zákona prostriedkom na vôľu poškodenej osoby, pričom nie je podmienkou, aby napadnutý poškodený kládol odpor. Násilie spravidla smeruje proti napadnutému, avšak možno ho spáchať aj proti inej osobe alebo veci, pokiaľ je prostriedkom nátlaku na vôľu vydieraného poškodeného.¹⁵³ Podľa § 122 ods. 7 Trestného zákona je trestný čin spáchaný násilím, ak páchatel' použije na jeho spáchanie fyzické násilie proti telesnej integrite inej osoby alebo ak je spáchaný na osobe, ktorú páchatel' uviedol do stavu bezbrannosti ľstou, alebo ak páchatel' použil násilie proti veci iného.

Za hrozbu inej ťažkej ujmy je treba považovať aj také konane páchatela, ktoré môže viesť k ujme napríklad na cti, dobrej povesti, v rodinnom živote za situácie, keď sa ujma ako ťažká javí objektívne a keď napadnutý ju pociťuje za takú ujmu.

Protiprávnosť konania páchatela môže spočívať buď v tom, že páchatel' núti poškodeného k niečomu, čo vôbec nie je oprávnený od neho požadovať a čo poškodený nie je povinný robiť, alebo je síce páchatel' oprávnený poškodeného nútiť k určitému konaniu, opomenutiu alebo strpeniu, ale robí to takými prostriedkami (napr. násilím), ktoré nezodpovedajú účelu alebo cieľu, ktorý má byť dosiahnutý.

Pre naplnenie skutkovej podstaty vydierania spáchaného viacerými dielčiami útokmi vo forme pokračovania nie je nutné, aby páchatel' pri každom dielčom útoku použil násilie či opakoval hrozbu násilím, alebo opakoval hrozbu inej ťažkej ujmy.

Stačí, pokiaľ pri prvom dielčom útoku použitím násilia alebo hrozby násilia, či hrozby bezprostredného násilia, či inej ťažkej ujmy zámerne vzbudí v poškodenom obavu z ich realizácie v prípade neuposlušnutia páchatela pri nasledujúcich dielčich útokoch.¹⁵⁴ Subjektívna stránka tohto trestného činu si vyžaduje zavinenie vo forme úmyslu (§ 15 Trestného zákona).

¹⁵³ Šámal, P. a kol.: Poznámka č. 27, s. 1573.

¹⁵⁴ Šámal, P. a kol.: Poznámka č. 27, s. 1582–1584.

10.3. Trestný čin nátlaku

Podľa § 190 Trestného zákona, kto inému násilím, hrozbou násilia alebo hrozbou inej ťažkej ujmy núti poskytnúť plnenie majetkovej alebo nemajetkovej povahy pre seba alebo pre tretiu osobu za služby vlastné alebo za služby tretej osoby, ktoré mu za také plnenie proti jeho vôli vnucuje, a to aj vtedy, ak takéto služby predstiera, potrestá sa odňatím slobody na štyri roky až desať rokov. Rovnako sa potrestá, kto skupiny osôb pre ich národnosť, rasu, farbu pleti, etnický pôvod, vek, zdravotný stav alebo pohlavie násilím alebo hrozbou násilia neoprávnené núti, aby v rozpore so základnými ľudskými právami niečo konali, opomenuli alebo trpeli, alebo tieto osoby týra, mučí alebo s nimi zaobchádza podobným iným neludským a krutým spôsobom. Z trestnoprávnych sankcií v súvislosti s kyberšikanou na pracovisku je právne významné aj ustanovenie § 191 Trestného zákona, podľa ktorého, kto iného násilím hrozbou násilia alebo hrozbou inej ťažkej ujmy núti plniť povinnosť zo záväzku, na ktorého splnenie má inak tretia osoba nárok, potrestá sa odňatím slobody na jeden až tri roky.

Podľa § 192 Trestného zákona sa odňatím slobody až na tri roky potrestá, kto iného núti, aby niečo konal, opomenul alebo strpel, zneužívajúc jeho hmotnú núdzu alebo naliehavú nemajetkovú potrebu, alebo tieseň vyvolanú jeho nepriaznivými osobnými pomermi. Na rozdiel od trestného činu vydierania páchatel nepoužíva násilie, hrozbu násilia alebo hrozbu inej ťažkej ujmy, ale obmedzuje sa na zneužitie tiesne alebo závislosti inej osoby. Ide teda o menej intenzívny zásah do slobody rozhodovania ako v prípade vydierania. Pre dokonanie tohto trestného činu stačí, ak páchatel núti iného ku konaniu, opomenutiu alebo strpeniu. Nie je potrebné, aby osoba, voči ktorej sa uskutočňuje nátlak vykonala, opomenula alebo strpela to, k čomu ju páchatel trestného činu núti. Tieseň je stav (hoci aj prechodný) spôsobený okolnosťami, ktoré vedú k obmedzeniu voľnosti v rozhodovaní. Tieto nepriaznivé okolnosti sa môžu dotýkať osobných, rodinných, majetkových alebo iných pomerov, pre ktoré sa utláčaná osoba ocitá v ťažkostiach, pritom nie je rozhodujúce, či si ich sama spôsobila svojím konaním alebo či k nim došlo vplyvom okolnosti od nej nezávislých.

Závislosť je stav, v ktorom sa osoba nemôže slobodne rozhodovať vzhľadom nato, že je v určitom smere odkázaná na páchatela. Za takýto vzťah treba považovať aj pracovný pomer. Ide o úmyselný trestný čin.

Z ďalších trestných činov upravených Trestným zákonom pre potrestanie šikany na pracovisku, mobingu na pracovisku sú právne významné ustanovenia § 193 Trestného zákona o obmedzovaní slobody vyznania, znásilnenia v zmysle § 199 Trestného zákona, sexuálneho násilia podľa § 200 Trestného zákona, sexuálneho zneužívania podľa § 201 Trestného zákona, ohrozovania mravnej výchovy mládeže podľa 211 Trestného zákona a ohrozenie pod vplyvom návykovej látky.

10.4. Ochrana súkromia v obydlí

Trestný zákon má osobitnú skutkovú podstatu trestného činu proti ochrane súkromia v obydlí. Podľa § 194a Trestného zákona, kto úmyselne poruší právo iného na jeho súkromie v obydlí, právo na jeho súkromný a rodinný život vedený v obydlí tým, že bez jeho súhlasu zadovážuje pre seba alebo iné osoby neoprávneným sledovaním jeho obydlija poznatky o jeho živote a živote osôb, ktoré sa zdržiavajú v jeho obydlí a s využitím informačno-technických prostriedkov a iných technických prostriedkov vyhotovuje z tohto pozorovania záznamy alebo inú dokumentáciu, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok.

Trestné je aj porušovanie tajomstva prepravovaných správ, listové tajomstvo, tajomstvo neverejného prenosu počítačových dát do počítačového systému z neho alebo v jeho rámci vrátane elektromagnetického vyžarovania z počítačového systému, potrestá sa odňatím slobody až do troch rokov. Prísnejšia je trestná sadzba pri prezradení listového tajomstva v úmysle spôsobiť inému škodu a zadovážiť si pre seba alebo pre iného neoprávnený prospech.

Objektívna stránka trestného činu ochrany súkromia v obydlí spočíva v zadovážení poznatkov o iných osobách bez ich súhlasu, a to neoprávneným sledovaním v obydlí s využitím informačno-technických a iných prostriedkov a vyhotovovaním záznamov alebo inej dokumentácie z tohto sledovania. Pôjde spravidla o dlhodobejšie sledovanie iného v obydlí v závislosti od intenzity sledovania a charakteru použitých prostriedkov. Objektívna stránka tohto trestného činu môže byť však naplnená aj jednorazovým sledovaním. Ide o úmyselný trestný čin.

Podľa § 198 Trestného zákona odňatím slobody až na tri roky sa potrestá ten, kto v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi vyrobí, sebe alebo inému zadováži, alebo prechováva zariadenie spôsobilé na odpo-

čúvanie informácií prenášaných prostredníctvom elektronickej komunikačnej služby.

10.5. Trestný čin ohovárania

Trestný čin ohovárania spočíva v tom, že páchatel' o inej osobe oznámi údaj, ktorý je spôsobilý značnou mierou ohroziť jeho vážnosť u spoluobčanov, hlavne poškodiť ho v zamestnaní, narušiť jeho rodinné vzťahy alebo mu spôsobiť inú vážnu ujmu. Trestné právo touto skutkovou podstatou poskytuje ochranu cti a dobej povesti človeka pred ohováraním, ktorá môže vážnym spôsobom narušiť jeho osobný život. Ľudská dôstojnosť, osobná česť a dobrá povesť sú mravnými hodnotami človeka. Predmetom útoku na česť a dôstojnosť je jednotlivec ako fyzická osoba. Skutková podstata tohto trestného činu nie je zameraná na ochranu právnických osôb. Nie je rozhodujúce pri skúmaní naplnenia skutkovej podstaty tohto trestného činu, či samotná osoba, ktorej vážnosť bola ohrozená, si toho bola vedomá. Nezáleží ani na tom, či postihnutá osoba sa dozvedela o ohováraní.

Za nepravdivý údaj Trestný zákon súladne s aktuálnou judikatúrou považuje informáciu o inom, ktorá je v rozpore so skutočnosťou. K nepravdivej informácii môže dôjsť akýmkoľvek spôsobom. Nepravdivý údaj sa môže týkať ústnych, písomných a iných prejavov a skutkov ohováranej osoby, jej vlastnosti alebo jej myslenia.

Nepravdivý údaj musí byť spôsobilý značnou mierou ohroziť vážnosť obete pred spoluobčanmi. Môže ísť o poškodenie v zamestnaní, narušenie rodinných vzťahov alebo inú vážnu ujmu. K samotnému ohrozeniu vážnosti u spoluobčanov nemusí dôjsť, stačí, ak nepravdivý údaj je spôsobilý ohroziť vážnosť poškodeného.¹⁵⁵ Pri tomto trestnom čine je v praxi častý súbeh s trestným činom neoprávneného nakladania s osobnými údajmi. Ide o úmyselný trestný čin. Treba ho odlišovať od trestného činu krivého obvinenia, pri ktorom páchatel' nepravdivo obviní iného z trestného činu.

10.6. Trestný čin nebezpečného prenasledovania (stalking)

Ide o nový trestný čin. Podľa § 360a Trestného zákona, kto iného dlhodobo prenasleduje takým spôsobom, že to môže vzbudiť dôvodnú obavu o jeho

¹⁵⁵ Šámal, P. a kol.: Poznámka č. 27, s. 1643.

život alebo zdravie, život alebo zdravie jemu blízkej osoby, alebo podstatným spôsobom zhorší kvalitu jeho života tým, že:

- sa vyhráža ublížením na zdraví, alebo inou ujmom jemu alebo jemu blízkej osobe,
- vyhľadáva jeho osobnú blízkosť alebo ho sleduje,
- ho kontaktuje prostredníctvom tretej osoby alebo elektronickej komunikačnej služby, písomne alebo inak proti jeho vôli,
- zneužije jeho osobné údaje na účel získania osobného alebo iného kontaktu, alebo
- ho inak obmedzuje v jeho obvyklom spôsobe života, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok.

Skutková podstata uvedeného trestného činu je koncipovaná podstatne širšie ako pri šikane (mobingu), ktorá sa vzťahuje na pracovisko zamestnávateľa. K nebezpečnému prenasledovaniu môže a často dochádza bez priamej či nepriamej súvislosti na pracovnoprávny vzťah. Subjektívna stránka si vyžaduje zavinenie vo forme úmyslu (15 TZ).

Dlhodobosť je jednou z obligatórnych náležitostí naplnenia skutkovej podstaty tohto trestného činu popri podmienke, že sledovanie poškodeného proti jeho vôli bolo jednoznačné a vyžaduje sa tiež intenzívnosť sledovania poškodeného. Pod dlhodobosťou sa rozumie trvanie najmenej jeden mesiac (štyri až šesť týždňov).

Záver

Šikana na pracoviskách spočívajúca v rôznych formách nepriateľského správania, násilia, ponižovania či obťažovania zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu sa v Slovenskej republike rok čo rok rozširuje. Stále klesá odvaha zamestnancov účinne sa brániť voči týmto protiprávnym postupom zamestnávateľa. V Slovenskej republike, až na ojedinelé výnimky, nie sú známe prípady zo súdnej praxe, ktoré by povzbudili zamestnancov k účinnejšej ochrane svojich práv, najmä v záujme ochrany svojej dôstojnosti. Za nepriaznivý stav vo vývoji šikany zamestnancov v rámci pracovnoprávnych vzťahov môže aj existujúca pracovnoprávna úprava Zákonníka práce, ktorá neposkytuje optimálny a účinný právny model právnej ochrany zamestnanca voči rôznym podobám mobingu a šikane na pracovisku.

Šikana zamestnancov v práci sa stále rozširuje. Zamestnanci, ako obeť šikany v zamestnaní, len veľmi zriedka bránia svoje práva nielen voči zamestnávateľovi, ale aj na súde. Tým, že sa šikana v zamestnaní veľmi ťažko preukazuje, aj napriek obrátenému dôkaznému bremenu, zamestnanci si netrúfajú využiť súdnu ochranu svojich práv. Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce, ale aj antidiskriminačného zákona šikanu zamestnancov v práci treba považovať za formu zneužitia práva s uplatnením takého modelu procesnoprávnej ochrany, aká platí v prípade diskriminácie. Tento právny záver vyplýva výslovne z § 13 Zákonníka práce. Prax ukazuje, že je potrebné zlepšiť súčasnú pracovnoprávnú úpravu ochrany zamestnancov pred šikanovaním na pracovisku. Súčasná pracovnoprávna úprava je veľmi všeobecná, a tým aj málo účinná a nedostatočná.

RESUMÉ

Digitálna doba prináša často stratu súkromia človeka

Na prahu tretieho tisícročia vplyv nových technológií v pracovnom práve sa prejavuje najmä v oblasti ochrany súkromného života zamestnancov. Vznikajú a rozširujú sa stále nové formy zásahov do súkromného života zamestnancov. Formy takýchto zásahov sú v ostatnom čase v podnikateľskej praxi zamestnávateľských subjektov rôzne.

Častou formou zásahu do súkromia zamestnancov je v ostatných rokoch aj kontrola e-mailovej pošty zamestnanca, sledovanie zamestnancov pomocou systému GPS, prípadne aj iné formy kontroly a sledovania zamestnancov. Niektoré z nových foriem zásahov do súkromného života zamestnancov nie sú právne výslovne regulované, aj keď z hľadiska svojich sociálnoprávných následkov vážne zasahujú do súkromného života zamestnancov.

Ochrana súkromného života zamestnancov má svoj právny základ v ochrane súkromného života človeka, ktorú zakotvuje nielen Dohovor Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len: „Európsky dohovor“), ale aj Charta základných práv EÚ (ďalej len: „Charta“) a nové Nariadenie Rady a Európskeho parlamentu prijaté po číslom č. 679/2016/EÚ o ochrane osobných údajov.

Z vnútroštátnych prameňov právo na ochranu súkromného života zakotvuje Ústava Slovenskej republiky, Občiansky zákonník, Zákonník práce, ale aj zákon o ochrane osobných údajov.

Digitálna doba prináša často stratu osobného súkromia. Právo na súkromný život je základným ľudským právom, ktoré zakotvuje nielen Dohovor o ľudských právach a základných slobodách, ale aj Charta základných práv EÚ. Ochrana súkromného života garantuje aj Ústava Slovenskej republiky, ako aj Občiansky zákonník. Niektoré čiastkové aspekty ochrany súkromného života zamestnancov zakotvuje aj Zákonník práce. V súlade s doterajšou judikatúrou európskych súdov aj pracovisko zamestnanca prislúcha pod pojem obydlie, ako súčasť súkromného života zamestnanca a ochrana osobných údajov tvorí obsahovú súčasť práva na súkromný život. Vplyvom rozvoja nových technológií dochádza aj v rámci pracovnoprávných vzťahov k novým formám zásahov do súkromného života zamestnancov, ktorým zamestnanci nevedia dostatočne čeliť. Aj pre aplikačnú prax je často náročné posúdiť, či na konkrétny protiprávny zásah do súkromného života zamest-

nancov treba aplikovať Zákonník práce alebo len zákon o ochrane osobných údajov, resp. obidva uvedené zákony a v ktorých prípadoch je potrebná aplikácia Občianskeho zákonníka o ochrane osobnosti.

Všetky zásahy do súkromného života sú podľa judikatúry európskych súdov možné výlučne s dodržiavaním zásady legality, legitimacy a proporcionality.

Nové technológie najmä v oblasti medicínskeho výskumu zásadným spôsobom ovplyvňujú doterajší sociálnoprávny model ochrany materstva a rodičovstva nielen v oblasti pracovného práva, ale aj v oblasti práva sociálneho zabezpečenia. Doterajší sociálnoprávny model ochrany materstva rodičovstva právne pokrýva klasické situácie, keď žena prirodzeným spôsobom otehotnie, porodí a po pôrode sa začne o svoje dieťa starať. Podľa súčasného právneho stavu takáto žena (po pôrode prípadne aj muž) požíva nielen v práve Slovenskej republiky, ale aj podľa práva Českej republiky či práva EÚ osobitnú právnu ochranu.

Prax ostatných rokov ukazuje, že často zo strany zamestnávateľov dochádza k diskriminácii v prístupe k zamestnaniu nielen z hľadiska pohlavia, ale aj z hľadiska iných dôvodov, najmä etnickej či štátnej príslušnosti, pohlavia, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie a v poslednom období najviac z hľadiska veku. Ide o právne situácie, keď uchádzač o zamestnanie ešte nemá so zamestnávateľom uzatvorenú pracovnú zmluvu a uchádza sa o zamestnanie najčastejšie prostredníctvom výberového konania. Tieto predzmluvné vzťahy v pracovnom práve možno považovať za pracovnoprávne vzťahy, na ktoré dopadá zákaz diskriminácie, aký platí aj v priebehu trvania pracovnoprávnych vzťahov. V slovenskej súdnej praxi niet mnoho antidiskriminačných žalôb pokiaľ ide o porušenie zákazu diskriminácie v prístupe k zamestnaniu. K tomuto stavu prispieva aj zamestnávateľ, ktorý pri odmietnutí uchádzača o zamestnanie odôvodní jeho odmietnutie iným dôvodom, napr. nedostatkom pracovných zručností alebo iných kvalifikačných predpokladov.

V ostatných rokoch boli prijaté zaujímavé rozhodnutia Súdneho dvora EÚ, týkajúce sa zákazu diskriminácie v prístupe k zamestnaniu. Súdny dvor EÚ čiastočne riešil aj otázku oprávnenia odmietnutého uchádzača o zamestnanie nahliadnúť do osobných spisov ostatných uchádzačov o zamestnanie.

V oblasti rozvoja atypických zamestnaní pod vplyvom nových technológií má veľký potenciál rozširovať sa najmä telepráca a práca doma nielen

preto, že je viazaná na veľmi dynamický rozvoj nových technológií, ale aj z dôvodu, že sa viaže na veľmi širokú škálu pracovných pozícií zamestnancov s veľmi vysokou mierou samostatnosti a autonómnosti pri vykonávaní práce. Z ostatných atypických foriem zamestnania došlo v predchádzajúcich rokoch k neúmernému vzrastu najmä dočasnej agentúrnej práce, ktorá sa v aplikačnej praxi rozvíja aj proti záujmom samotných zamestnancov. Ostatné formy atypických zamestnaní sú typické jedným spoločným menovateľom, nedostatočne garantujú existenčné prežitie zamestnancov a ich rodín. Ide najmä o pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas, o príležitostnú prácu alebo prácu na zovolanie. Ďalší rozvoj týchto foriem atypických zamestnaní by mal byť právne limitovaný požiadavkami ochrany ľudskej dôstojnosti ako základného ľudského práva.

Kyberšikana na pracoviskách spočívajúca v rôznych formách nepriateľského správania, násilia, ponižovania či obťažovania zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu sa v Slovenskej republike rok čo rok rozširuje. Stále však klesá odvaha zamestnancov účinne sa brániť voči týmto protiprávnym postupom na pracovisku. V Slovenskej republike až na ojedinelé výnimky nie sú známe prípady zo súdnej praxe, ktoré by povzbudili zamestnancov k účinnejšej ochrane svojich práv, najmä v záujme ochrany svojej dôstojnosti. Za nepriaznivý stav vo vývoji šikany zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov môže aj existujúca pracovnoprávna úprava Zákonníka práce, ktorá neposkytuje optimálny a účinný právny model právnej ochrany zamestnanca voči rôznym podobám mobingu a šikane na pracovisku.

Šikanovanie zamestnanca v rámci pracovnoprávných vzťahov možno postihovať nielen prostredníctvom pracovného práva, ale aj právnymi nástrojmi administratívneho práva a trestného práva. Ak vzniknú v rámci pracovnoprávných vzťahov kolízne situácie, bolo by správne, aby sa sankcionovali pomocou pracovného práva. Niektoré závažnejšie formy šikany na pracovisku naplňujú aj skutkovú podstatu trestného činu, alebo môže ísť aj o kombináciu viacerých trestných činov, ak vychádzame z predpokladu, že protiprávne stav mobingu trvá dlhší čas a má určitú frekvenciu výskytu. Je preto správne, ak sa páchatelia takýchto skutkov stíhajú aj trestnoprávne. Osobitosťou takýchto situácií v rámci pracovnoprávných vzťahov je, že trestnoprávne je osobne zodpovedný konkrétny zamestnanec pracujúci u zamestnávateľa popri pracovnoprávnej zodpovednosti, ktorú možno voči nemu založiť podľa Zákonníka práce.

Optimalizácia existujúceho právneho modelu právnej ochrany zamestnanca proti šikane na pracovisku by preventívne účinnejšie pôsobila v predchádzaní závažných konfliktov na pracoviskách, ktoré vyúsťujú do šikany zamestnancov a spôsobujú im často závažné ujmy na psychickom a fyzickom zdraví.

SUMMARY

Nowadays, the impact of new technologies is mostly visible in the field of protection of the employee's private life.

On the other hand, the employer and their constitutional right to property also find themselves in a difficult situation. Some of employees' unfair practices can seriously harm the employer. Therefore, the employer often applies preventive measures and only controls the proper use of its ownership of production and work equipment.

The mentioned collision between fundamental human right to privacy and the right to property of the employer has been largely addressed by the European Court of Human Rights but also by the European Court of Justice in recent years. The case law of these European Courts is very important not only for the proper orientation of labour legislation in Slovakia, but also as a guidance for the application practice, which in recent times has often been confronted mainly with a misuse of important information of the employer in favour of other competing operators.

Recently, there have been quite common cases when employers monitor their employees throughout their working time to see not only the rate of utilization of working time, quality of work, but also for the prevention of material damage to property of the employer, as the employer can verify the compliance with labour discipline as well as possible disclosure of confidential information to third parties. In this context, there arises a whole range of interpretative problems in relation to the eligibility of the employees' monitoring as it can be interpreted as a form of interference with their private life. The question is whether the protection of private life and family life is sufficiently provided for in the area of employment relationships. These are very up-to-date and accurate questions and the labour law theory should try to answer them.

New technologies in the field of labour relations often interfere with the privacy of employees, for instance, the monitoring of employees via video cameras, monitoring of e-mails, telephone tapping¹⁵⁶ and other forms of supervision.

¹⁵⁶ Control of emails and Internet usage at work, see the European Commission Report on the Application of Directive 95/46 /EC on the protection of personal data.

On the other hand, it should be noted that the employer is in the position of the owner of the means of production. The employer, therefore, disposes of the constitutional right to property and strives to protect it against possible unfair practices performed potentially by their staff.

New technologies significantly influence the further development of labour law. Their application in practice provides not only the positive effects but also new social and legal risks. Specifically, the application of the latest technology often leads to unjustified interference with employee's rights to privacy. Therefore, in the foreseeable future there will be needed, more than ever, to ensure social and legal protection of employees. Forms of an unjustified interference with the employee's privacy by the employer are various. It is particularly monitoring of employees using video cameras, e-mail monitoring and telephone tapping. More recently there disseminate new forms of the employer's infringement in the sphere of the employee's private life, e.g., through the method of mystery shopping. It is a form of verification of the adequacy of the employee's communication with clients. This type of monitoring is realized by various agencies which offer such paid services to employers.

New technologies affect also the existing legal model of motherhood and parenthood, as the surrogacy motherhood but also in vitro fertilization are more and more popular.

In the second part of the study, the author deals with the possibilities of legally correct interference with the right to private life of an employee while respecting the principles of legality, legitimacy and proportionality.

New technologies affect also the existing legal model of motherhood and parenthood, as the surrogacy motherhood but also in vitro fertilization are more and more popular. In the second part of the study, the author deals with the possibilities of legally correct interference with the right to private life of an employee while respecting the principles of legality, legitimacy and proportionality.

New technologies, particularly in the field of medical research, significantly affect the currently used model of social-law protection of motherhood and parenthood not only in the field of labour law but also in the field of social security law.

The current model of social-law protection of motherhood and parenthood covers only the typical situations when a woman becomes pregnant by natural means, gives birth to the child and postpartum will start to care

for their child. Under the current legal status such a woman (postpartum, or potentially a man) is entitled to a special legal protection not only according to the Slovak law but also under the law of the Czech Republic and the EU law.

During the past few years there have been continuously growing cases of surrogate motherhood, where a surrogate mother has carried a fetus and after the child is born she hands it over to the care of a designed mother under a special civil-law contract. Although most of the legislations of the EU member states do not regulate surrogacy, labour law and social security law must give solutions of social-law consequences of surrogate motherhood even regardless of whether the civil code provides for surrogacy any adequate legal framework.

The proliferating cases of surrogate motherhood have been already addressed by a new case law of the ECJ under which the specific protection of a mother corresponds only to a pregnant woman who gave birth to a child.

The increasing frequency of cases of surrogate motherhood will especially require in the near future from the legislators to provide a certain part of the social-law protection to the surrogate mother at the time of her pregnancy, at birth and shortly after the birth, and a part of this protection shall be provided also to the designed mother that will take the baby into her custody after the birth.

The practice of recent years shows that employers often discriminate the candidates for employment not only in terms of gender, but also in terms of other reasons, in particular due to ethnicity or nationality, disability, sexual orientation and recently mostly due to their age. This is, for example, a legal situation when the job seeker has not yet concluded the employment contract with the employer and is applying for a job most often in a selection process. These pre-contractual relations within the labour law can be regarded as labour relations, for which there is also applied the prohibition of discrimination, which is also binding throughout the duration of employment relationships. In the Slovak judicial practice, there are not many anti-discrimination actions with regard to the breach of the prohibition of discrimination in the recruitment process. The employer, who in refusing a job applicant justifies their rejection by other reasons, for example, lack of job skills or other qualifications, also contributes to this condition with such a behaviour.

In recent years ECJ has taken interesting decisions relating to non-discrimination in access to employment. ECJ partly addressed the right of the refused job seeker to have the opportunity to look into the personal files of other job seekers.

POUŽITÁ LITERATÚRA

Knižné monografie – učebnice – zborníky

- BARANCOVÁ, H. a kol.: Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život zamestnancov, Bratislava, Sprint dva, 2010.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016, s. 501, ISBN: 978-80-89393-97-8.
- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1075, ISBN: 978-80-89603-10-7.
- BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, Resumé v angličtine, s. 408, ISBN: 978-80-7380-465-7.
- BARANCOVÁ, H.: Employment conditions of business in Slovakia. Translation: Nataša Hrnčárová, Milan Jančo, 1 st. ed. Franfurkt am Main, Bratislava: Leter Lang, Veda, 2013, 3. 223, ISBN: 978-3-631-65001-1.
- BARANCOVÁ, H.: Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2014, s. 280, ISBN: 978-80-89710-06-5.
- BARANCOVÁ, H.: Šikana a mobing na pracovisku. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, s. 224, ISBN: 978-80-7502-036-9.
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A.: Labour Law in the Slovak republic, 2nd. (rev.) ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2014. s. 216, ISBN: 978-90-411-5423-1.
- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015. s. 1240, ISBN: 978-80-89603-31-2.
- BARANCOVÁ, H. (ed.): Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 281, ISBN: 978-80-7380-574-6.
- BARANCOVÁ, H.: Práva zamestnancov Európskej únie. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, s. 396, ISBN: 978-80-7502-117-5.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, J. a kol.: Zákoník práce. Komentár. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1613, ISBN: 978-80-7400-290-8.
- JANEČKOVÁ, E., BARTÍK, V.: Ochrana osobních údajů v pracovním právu (otázky a odpovědi). 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2016, s. 192, ISBN: 978-80-7552-145-3.
- OLŠOVSKÁ, A. et al.: Agentúrne zamestnávanie. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. s. 383, ISBN: 978-80-8168-288-9.
- OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. s. 199, ISBN: 978-80-7552-001-2.

- OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ (eds.): Sociálne riziká a základné ľudské práva - výzvy pre pracovné právo 21. storočia : (zborník vedeckých príspevkov), Trnava, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 233.
- PICHR, J. a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 375, ISBN: 978-80-7400-481-0.
- PICHR, J. (ed.): Whistleblowing. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 260, ISBN: 978-80-7478-393-7.
- PICHR, J. a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 375, ISBN: 978-80-7400-481-0.
- PICHR, J. (ed.): Whistleblowing. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 260, ISBN: 978-80-7478-393-7.
- PICHR, J., MORÁVEK, J.: Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 336, ISBN: 978-80-7478-975-5.

Časopisecká literatúra

- BARANCOVÁ, H.: Felexicurity Ein Arbeitsrecht fuer 21. Jahrhundert, In: International Labour Law Dialogue. Ljubljana, 2009, s. 79–93.
- BARANCOVÁ, H.: Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva. In: *Societas et iurisprudencia*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2014, č. 2, s. 35–66. ISSN 1339-5467.
- BARANCOVÁ, H.: Nová právna úprava agentúrnej práce v Slovenskej republike. In: *Societas et iurisprudencia*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2015, č. 1, s. 21–42. ISSN 1339-5467.
- BUREŠOVÁ, K.: Surogátní mateřství a jeho (nejen) právní aspekty. In: Právní rozhledy č. 6/2016, Praha: C. H. Beck, 2016, ISSN: 1210-6410., s. 193
- FŮLEKY, M.: Monitorovanie zamestnancov na Slovensku. In: Bulletin slovenskej advokácie, Slovenská advokátska komora, 5-2015, s. 27 a nasl., ISSN: 1335-1079.
- GREGOROVÁ, Z.: Působení práva EU ve sféře českého pracovního práva. In: Časopis pro právní vědu a praxi. Brno : Muni Press, 2011, č. 4. s. 353–355. ISSN 1210-9126.
- HARAJDIČ, J.: Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany. In: *Justičná Revue*. Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SR, 2013, č. 6–7, s. 837–845. ISSN 1335-6461.
- MICHALÍČEK, F.: Právo na súkromie a monitoring e-mailovej komunikácie zamestnancov. In: *Justičná Revue*. Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SR, 2013, č. 4, s. 494–506. ISSN 1335-6461.
- MICHALÍČEK, F.: Právo na súkromie zamestnancov v judikatúre súdov Slovenskej republiky a Českej republiky. In: *Societas et iurisprudencia*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2014, č. 1, s. 131–146. ISSN 1339-5467.

- KOMENDOVÁ, J.: Úprava agentur práce v normách přijatých Mezinárodní organizací práce. In: Časopis pro právní vědu a praxi. Brno : Muni Press, 2013, č. 3. s. 347–353. ISSN 1210-9126.
- MORÁVEK, J.: K autonomii vůle a zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica. Praha : Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2014, č. 4, s. 25–34. ISSN 0323-0619.
- NONNEMANN, F.: Soukromí na pracovišti. In: Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2015, č. 7, s. 229–237. ISSN 1210-6410.
- NONNEMANN, F.: Pracovní posudek. In: Právní rozhledy č. 4/2016, Praha: C. H. Beck, 2016, ISSN: 1210-6410., s. 134.
- OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M.: Pracovní poměr na dobu určitou agenturních zaměstnanců. In: Časopis pro právní vědu a praxi. Brno : Muni Press, 2014, č. 3. s. 229–236. ISSN 1210-9126.
- PICHRT, J.: Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. In: Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2013, č. 8, s. 287–292. ISSN 1210-6410.
- PICHRT, J. a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 375, ISBN: 978-80-7400-481-0.
- PODRAZIL, P.: Povinnost lojality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. In: Právní rozhledy č. 8/2016, Praha: C. H. Beck, 2016, ISSN: 1210-6410., s. 273
- PROCHÁZKOVÁ, K.: Zákaz diskriminácie na základe sexuálnej orientácie: Vybraná judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva. In: *Societas et iurisprudentia*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2014, č. 2, s. 100–113. ISSN 1339-5467.
- RADIČOVÁ, Z.: Monitoring zaměstnanců prostřednictvím GPS technologie. In: Právní rozhledy. Praha : C. H. Beck, 2014, č. 21, s. 736–740. ISSN 1210-6410.
- ŠTANGOVÁ, V.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu státní příslušnosti. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica. Praha : Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2014, č. 3, s. 35–44. ISSN 0323-0619.
- STRÁNSKÝ, J.: Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. In: Časopis pro právní vědu a praxi. Brno : Muni Press, 2011, č. 3. s. 234–238. ISSN 1210-9126.
- VOJTOKO, J.: Súčasnosc' a budúcnosť agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike. In: Justičná Revue. Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SR, 2015, č. 1, s. 47–64. ISSN 1335-6461.

Právne pramene a judikatúra

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

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

zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ČR

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

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6Co 203/2012 dostupné na internete:
<http://otvorenesudy.sk/decrees/112087>

Rozsudok Okresného súdu Bratislava V č. k. 24C 365/2010-249 dostupné na internete:
otvorenesudy.sk/decrees/112087/document

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 dostupné na internete: 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

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

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

Monitorovanie emailov na pracovisku. Bratislava, 2011. dostupné na internete: www.ecointernational.eu/.../Clanok_kontrola_emailov_zamestnavatel

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 18. marca 2014 (*)

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 92/85/EHS – Opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok – Článok 8 – Určená matka, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou – Zamietnutie poskytnutia materskej dovolenky takejto matke – Smernica 2006/54/ES – Rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia – Článok 14 – Menej priaznivé zaobchádzanie s určenou matkou pri poskytovaní materskej dovolenky“

Vo veci C167/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne (Spojené kráľovstvo), z 29. marca 2012 a doručený Súdnemu dvoru 3. apríla 2012, ktorý súvisí s konaním:

C. D.

proti

S. T.,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, podpredseda K. Lenaerts, predsedovia komôr A. Tizzano, L. Bay Larsen a M. Safjan (spravodajca), sudcovia J. Malenovský, E. Levits, A. Ó Caoimh, J. C. Bonichot, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal a E. Jarašiūnas, generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 19. marca 2013,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- C. D., v zastúpení: K. Ewing, solicitor, K. Monaghan, QC, a J. Russell, barrister,
- S. T., v zastúpení: C. Jeans, QC, a A. Edge, barrister,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: A. Robinson, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci E. Dixon, barrister,
- Írsko, v zastúpení: E. Creedon, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Durcan, SC, a C. Smith, BL,

- grécka vláda, v zastúpení: E. M. Mamouna a D. Tsagkaraki, splnomocnené zástupkyne,
- španielska vláda, v zastúpení: A. Rubio González, splnomocnený zástupca,
- portugalská vláda, v zastúpení: L. Inez Fernandes a E. Pedrosa, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a C. Gheorghiu, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 26. septembra 2013, vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 1, článku 2 písm. c), článku 8 ods. 1 a článku 11 ods. 2 písm. b) smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110), ako aj článku 2 ods. 1 písm. a) a b), článku 2 ods. 2 písm. c) a článku 14 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, s. 23).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani C. D., určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a S. T., jej zamestnávateľom, organizáciou patriacou do National Health Service (verejného zdravotníctva), v súvislosti so zamietnutím priznať pani C. D. po narodení tohto dieťaťa platenú dovolenku.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 92/85

3 Prvé, ôsme, deviate, štrnásťe a sedemnásťe odôvodnenie smernice 92/85 znejú: „keďže článok [118 A ES] stanovuje, že Rada prostredníctvom smerníc prijme minimálne požiadavky na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, najmä v pracovnom prostredí;

...

keďže tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky treba v mnohých ohľadoch pokladať za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia;

keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

...

keďže tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam treba vzhľadom na ich zraniteľnosť poskytnúť právo na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode a povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode;

...

keďže ustanovenie o materskej dovolenke by navyše nemalo nijaký zmysel, ak by ho nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane práva na výplatu a/alebo nároku na primeranú dávku“.

4 Článok 1 ods. 1 tejto smernice uvádza:

„Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS, je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.“

5 Článok 2 uvedenej smernice obsahuje tieto definície:

„Na účely tejto smernice:

- a) *tehotnou pracovníčkou* sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;
- b) *pracovníčkou krátko po pôrode* sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
- c) *dojčiacou pracovníčkou* sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

6 Článok 8 uvedenej smernice, nazvaný „Materská dovolenka“, stanovuje:

- „1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.
2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pô-

rode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.“

7 Článok 10 smernice 92/85 s názvom „Zákaz prepustenia“ znie:

„Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax, a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;

...“

8 Podľa článku 11 tejto smernice s názvom „Zamestnanecké práva“:

„Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

...

2. v prípade uvedenom v článku 8 musia byť zabezpečené:

...

b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;

...“

Smernica 2006/54

9 Článok 1 smernice 2006/54 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:

...

b) pracovné podmienky vrátane odmeny;

...“

10 Článok 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

a) ‚priama diskriminácia‘: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;

b) ‚nepriama diskriminácia‘: keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax privedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax

nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

...

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:

...

c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS.“

11 Článok 14 ods. 1 písm. c) uvedenej smernice uvádza:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

...

c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku [157 ZFEÚ].“

Právna úprava Spojeného kráľovstva

12 Zákon o oplodnení a ľudskej embryológii z roku 2008 (Human Fertilisation and Embryology Act 2008) vo svojom článku 54 stanovuje, že súd môže na návrh dvoch osôb vydať rozhodnutie o rodičovstve („parental order“), podľa ktorého sa má s dieťaťom z právneho hľadiska zaobchádzať ako s dieťaťom navrhovateľov, ak:

– toto dieťa donosila žena, ktorá nie je jedným z navrhovateľov, a to buď na základe vloženia embrya alebo spermie a vajíčok do tejto ženy, alebo na základe umelého oplodnenia,

– na splodenie embrya boli použité gaméty minimálne jedného z navrhovateľov a

– sú splnené niektoré ďalšie podmienky, medzi ktoré patrí skutočnosť, že navrhovatelia sú v manželskom alebo obdobnom vzťahu.

13 Článok 47C zákona o právach zamestnancov z roku 1996 (Employment Rights Act 1996) stanovuje, že zamestnanec má právo neutrpieť ujmu nijakým konaním alebo úmyselným nekonaním zamestnávateľa zo stanoveného dôvodu. Stanovený dôvod je jeden z dôvodov uvedených v nariadeniach prijatých Secretary of State, ktoré sa týkajú najmä tehotenstva, pôrodu alebo materstva, riadnej, povinnej alebo dodatočnej materskej dovolenky, ako aj riadnej alebo dodatočnej dovolenky v prípade osvojenia.

14 V súlade s nariadením o materskej a rodičovskej dovolenke a o iných otázkach z roku 1999 (The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999) má zamestnankyňa nárok na riadnu materskú dovolenku a dodatočnú materskú dovolenku pri splnení určitých podmienok, ako aj nárok na ochranu svojho pracovného pomeru počas materskej dovolenky. Toto nariadenie rovnako stanovuje zamestnankyni právo na návrat do práce po ukončení materskej dovolenky, ako aj ochranu pred nespravodlivým prepustením.

15 Podľa článku 19 uvedeného nariadenia má zamestnankyňa v zmysle článku 47C zákona o zamestnaneckých právach z roku 1996 právo neutrpieť ujmu nijakým konaním alebo úmyselným nekonaním zamestnávateľa z dôvodov vyplývajúcich najmä zo skutočnosti, že si zamestnankyňa zobrala, pokúsila sa zobrať si alebo využila riadnu materskú dovolenku alebo dodatočnú materskú dovolenku.

16 Zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010 (Equality Act 2010) najmä stanovuje, že menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodu jej pohlavia, jej tehotenstva alebo jej materskej dovolenky ako s inými osobami predstavuje diskrimináciu dotknutej ženy.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

17 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani D. je od 7. júla 2001 zamestnaná v nemocnici spravovanej S. T.

18 Pani D. chcela dieťa a uzatvorila zmluvu o vynosení dieťaťa náhradnou matkou v súlade so zákonom o oplodnení a ľudskej embryológii z roku 2008. Na splodenie dieťaťa boli použité spermie jej partnera, nie však vajíčko pochádzajúce od pani D. Samotná pani D. nebola nikdy tehotná.

19 S. T. má stanovené predpisy v oblasti materskej dovolenky a dovolenky v prípade osvojenia, ako aj ich náhrad, ktoré sú rovnaké s dovolenkami platenými na základe zákonných ustanovení. Tieto predpisy neupravujú dovolenku a náhrady v súvislosti s narodením dieťaťa vynoseného náhradnou matkou pre určenú matku. S. T. má tiež stanovené predpisy v oblasti osobitnej dovolenky, ktoré sa netýkajú náhradného materstva. Dňa 15. októbra 2009 riaditeľ oddelenia ľudských zdrojov S. T. na žiadosť odborov, týkajúcu sa uplatniteľných právnych predpisov na určené matky, odpovedal, že „v prípade potreby sa budú požiadavky riešiť na individuálnom základe pomocou úpravy v oblasti materskej dovolenky alebo osvojenia“.

20 Pani D. podala svojmu zamestnávateľovi žiadosť o platenú dovolenku v súlade s predpismi v oblasti osvojenia, ktoré zaviedol. V liste zo 14. marca 2011 S. T. informoval pani D., že dohoda o vynosení dieťaťa, ktorú uzatvorila, nespĺňa požiadavky týchto predpisov, keďže pani D. nebola schopná predložiť osvedčenie o osvojení („matching certificate“), ktoré potvrdzuje vzťah osvojenia medzi budúcim rodičom a osvojovaným dieťaťom a vydáva ho agentúra zabezpečujúca osvojenie.

21 V ten istý deň, po tom, ako jej bol doručený tento list, pani D. predložila S. T. oficiálnu žiadosť o dovolenku v prípade starostlivosti o dieťa vynosené náhradnou matkou, ktorá je podľa nej rovnocenná s dovolenkou v prípade osvojenia s výnimkou toho, že nie je schopná predložiť zodpovedajúce osvedčenie, lebo nepodlieha konaniu o osvojení. Dňa 11. apríla 2011 S. T. odpovedal, že keby si pani D. osvojila dieťa, mala by nárok na platenú dovolenku, ale ak to tak nie je, neexistuje „žiadny právny nárok na platenú dovolenku z dôvodu starostlivosti o dieťa vynosené náhradnou matkou“.

22 Dňa 7. júna 2011 pani D. podala žalobu na Employment Tribunal Newcastle upon Tyne, v ktorej uvádzala ako žalobný dôvod diskrimináciu na základe pohľavia a/alebo tehotenstva a materstva podľa zákona o rovnosti zaobchádzania z roku 2010. Uviedla tiež, že bol porušený zákon o právach zamestnancov z roku 1996 a nariadenie o materskej a rodičovskej dovolenke a o iných otázkach z roku 1999. Rovnako tvrdila, že utrpela ujmu z dôvodu tehotenstva a materstva, ako aj z toho dôvodu, že chcela čerpať riadnu alebo dodatočnú materskú dovolenku. Okrem toho pani D. uviedla v žalobe porušenie článkov 8 a 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách podpísaného v Ríme 4. novembra 1950.

23 Dňa 10. júna 2011 S. T. na základe novej žiadosti pani D. uviedol, že pri posudzovaní žiadosti o platenú dovolenku disponuje „právomocou voľnej úvahy“ a že na základe tejto právomoci rozhodol, že pani D. môže mať prospech z podmienok predpisov v oblasti dovolenky v prípade osvojenia, ktoré najmä vyžadujú predloženie určitých dokumentov. Pani D. tak bola poskytnutá platená dovolenka v súlade s týmito predpismi za podmienok uvedených v liste z 29. júna 2011.

24 Dňa 8. júla 2011 S. T. na Employment Tribunal Newcastle upon Tyne uviedol, že pani D. nemá nárok na materské dávky, lebo tento nárok má len biologická matka dieťaťa.

25 Dieťa sa narodilo 26. augusta 2011. Pani D. si priala byť pri pôrode, ale dieťa sa narodilo neočakávane. Pani D. sa o dieťa začala starať a dojčiť ho do hodiny po narodení. Dieťa dojčila tri mesiace.

26 Pani D. a jej partner podali na príslušný súd návrh na vydanie rozhodnutia o rodičovstve na základe článku 54 zákona o oplodnení a ľudskej embryológii z roku 2008. Uznesením z 19. decembra 2011 im tento súd priznal trvalé a úplné rodičovstvo dieťaťa. Pani D. a jej partner sa tak považujú z právneho hľadiska za rodičov tohto dieťaťa.

27 Za týchto okolností Employment Tribunal Newcastle upon Tyne rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„Vo všetkých nasledujúcich otázkach:

- Výraz ‚určená matka, ktorá má dieťa na základe dohody o vynosení dieťaťa,‘ odkazuje na situáciu, v ktorej dotknutá určená matka pracuje a sama nikdy nebola tehotná ani predmetné dieťa neporodila.
- Výraz ‚náhradná matka‘ odkazuje na situáciu, v ktorej bola žena tehotná a porodila dieťa pre určenú matku.

1. Stanovuje článok 1 ods. 1 a/alebo článok 2 písm. c) a/alebo článok 8 ods. 1 a/alebo článok 11 ods. 2 písm. b) smernice 92/85... nárok na materskú dovolenku pre určenú matku, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou?

2. Stanovuje smernica 92/85... nárok na materskú dovolenku pre určenú matku, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, v situácii, keď táto určená matka:

- a) môže dieťa po narodení dojsť a/alebo
- b) dieťa po narodení dojčí?

3. Je porušením článku 14 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a/alebo b) a/alebo s článkom 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54..., keď zamestnávateľ odmietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou?

4. Je z dôvodu vzťahu tejto zamestnankyne k náhradnej matke dieťaťa možným porušením článku 14 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a/alebo b) a/alebo s článkom 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54..., keď sa odmietne poskytnúť materská dovolenka určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou?

5. Je z dôvodu vzťahu určenej matky k náhradnej matke dieťaťa možným porušením článku 14 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a/alebo b) a/alebo s článkom 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54..., keď sa s určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zaobchádza menej priaznivo?

6. Je v prípade kladnej odpovede na otázku 4 postavenie určenej matky postačujúce na to, aby mala nárok na materskú dovolenku na základe svojho vzťahu k náhradnej matke dieťaťa?

7. V prípade kladnej odpovede na otázky 1, 2, 3 a 4:

- a) je smernica 92/85... z relevantného hľadiska priamo uplatniteľná, a
- b) je prepracovaná smernica 2006/54... z relevantného hľadiska priamo uplatniteľná?⁴

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a druhej otázke

28 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 92/85 vykladať v tom zmysle, že určená matka, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, má nárok na materskú dovolenku stanovenú v článku 8 tejto smernice, a to najmä v prípade, keď určená matka môže toto dieťa po narodení dojsť alebo dieťa po narodení dojčí.

29 Na úvod treba pripomenúť, že cieľom smernice 92/85, ktorá bola prijatá na základe článku 118 A ES, ktorému zodpovedá článok 153 ZFEÚ, je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (rozsudky z 11. októbra 2007, Paquay, C460/06, Zb. s. I8511, bod 27, a z 11. novembra 2010, Danosa, C232/09, Zb. s. I11405, bod 58).

30 V tejto súvislosti ôsme odôvodnenie tejto smernice uvádza, že tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky treba v mnohých ohľadoch pokladať za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia.

31 V tomto rámci smernica 92/85 vo svojom článku 8 ods. 1 stanovuje, že členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby mali nárok na neprerušenu materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po „pôrode“ v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

32 Podľa judikatúry Súdneho dvora právo na materskú dovolenku priznané tehotným pracovníckam treba považovať za prostriedok ochrany sociálneho práva s osobitným významom. Normotvorca Únie tak usúdil, že podstatné zmeny životných podmienok dotknutých osôb počas vymedzeného obdobia najmenej štrnástich týždňov pred a po pôrode predstavujú legitímny dôvod na nevykonávanie ich profesijnej činnosti, a to bez toho, aby legitímnosť tohto dôvodu mohla byť spochybnená akýmkoľvek spôsobom, či zo strany verejných orgánov, alebo zamestnávateľov (rozsudky z 20. septembra 2007, Kiiski, C116/06, Zb. s. I7643, bod 49, a z 19. septembra 2013, Betriu Montull, C5/12, bod 48).

33 Ako to totiž uznal normotvorca Únie v štrnástom odôvodnení smernice 92/85, tehotná pracovníčka a pracovníčka krátko po pôrode alebo dojčiaca pracovníčka je osobitne zraniteľná, a táto jej situácia vyžaduje, aby jej bolo priznané právo na materskú dovolenku, pričom počas tejto dovolenky nemožno jej situáciu prirovnať k situácii muža alebo ženy, ktorí sú v pracovnej neschopnosti (pozri rozsudky z 27. októbra 1998, Boyle a i., C411/96, Zb. s. I6401, bod 40, ako aj Betriu Montull, už citovaný, bod 49).

34 Účelom tejto materskej dovolenky, na ktorú má právo pracovníčka, je na jednej strane ochrana biologického stavu ženy počas tehotenstva a po ňom a na druhej strane ochrana osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, a zabránenie narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti (pozri najmä rozsudky z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, Zb. s. 3047, bod 25; Kiiski, už citovaný, bod 46, a Betriu Montull, už citovaný, bod 50).

35 Následne z cieľa smernice 92/85, znenia článku 8 tejto smernice, ktorý výslovne odkazuje na pôrod, a judikatúru Súdneho dvora citovanú v bodoch 32 až 34 tohto rozsudku vyplýva, že účelom materskej dovolenky stanovenej v článku 8 tejto smernice je ochrana zdravia matky dieťaťa, ktorá je z dôvodu svojho tehotenstva osobitne zraniteľná.

36 V tejto súvislosti treba dodať, že hoci Súdny dvor rozhodol, že cieľom materskej dovolenky je rovnako zabezpečenie ochrany osobitných vzťahov medzi matkou

a dieťaťom, tento cieľ, ako to vyplýva zo samotného znenia rozsudkov citovaných v bode 34 tohto rozsudku, sa však vzťahuje iba na obdobie, ktoré nasleduje po „tehotenstve a pôrode“.

37 Z uvedeného vyplýva, že poskytovanie materskej dovolenky na základe článku 8 smernice 92/85 predpokladá, že pracovníčka, ktorá ju čerpá, bola tehotná a dieťa porodila.

38 Toto konštatovanie je podporené odpoveďou Súdneho dvora v rozsudku z 26. februára 2008, Mayr (C506/06, Zb. s. I1017), pokiaľ ide o zákaz prepustenia tehotných pracovníčok stanovený v článku 10 bode 1 smernice 92/85. V bode 37 tohto rozsudku Súdny dvor totiž uviedol, že tak zo znenia článku 10 smernice 92/85, ako aj zo základného cieľa tohto článku, ktorý je zdôraznený v bode 29 tohto rozsudku, vyplýva, že podmienkou priznania ochrany pred prepustením na základe tohto článku je to, aby dotknuté tehotenstvo už existovalo.

39 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani D. sama nikdy tehotná nebola.

40 Za týchto podmienok pracovníčka v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nepatrí do pôsobnosti článku 8 smernice 92/85, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojčiť alebo dieťa po narodení dojčí. Následne nie sú členské štáty povinné priznať takejto pracovníčke nárok na materskú dovolenku podľa tohto článku.

41 Treba však dodať, že cieľom smernice 92/85, ako to vyplýva najmä z jej prvého odôvodnenia, je stanoviť určité minimálne požiadavky na ochranu zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.

42 Táto smernica však nijako nevylučuje možnosť, aby členské štáty uplatnili alebo prijali zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia určených matiek, ktoré majú dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a priznali takýmto matkám nárok na materskú dovolenku z dôvodu narodenia takého dieťaťa.

43 Na základe vyššie uvedeného treba na prvú a druhú otázku odpovedať, že smernica 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty nie sú povinné poskytnúť materskú dovolenku podľa článku 8 tejto smernice pracovníčke v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojčiť alebo dieťa po narodení dojčí.

O tretej až piatej otázke

44 Svojou treťou až piatou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 14 smernice 2006/54 v spojení s článkom 2

ods. 1 písm. a) a b) a článkom 2 písm. c) tejto smernice majú vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ zamietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

45 Článok 14 ods. 1 smernice 2006/54 stanovuje, že nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide najmä o zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien.

46 Pokiaľ ide o diskriminácie uvedené v článku 2 ods. 1 písm. a) a b) tejto smernice, zamietnutie poskytnúť materskú dovolenku v prípade uvedenom vnútroštátnym súdom predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle uvedeného písmena a) tohto ustanovenia, ak sa hlavný dôvod tohto zamietnutia uplatňuje výnimočne na pracovníkov jedného z dvoch pohlaví (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. novembra 1990, Dekker, C177/88, Zb. s. I3941, bod 10; z 5. mája 1994, HabermannBeltermann, C421/92, Zb. s. I1657, bod 14, a Mayr, už citovaný, bod 50).

47 Podľa vnútroštátnej právnej úpravy uplatniteľnej v situácii, akou je situácia vo veci samej, sa však s určeným otcom, ktorý má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zaobchádza rovnakým spôsobom ako s určenou matkou v porovnateľnej situácii, čo znamená, že tiež nemá nárok na poskytnutie platenej dovolenky porovnateľnej s materskou dovolenkou. Z toho vyplýva, že zamietnutie namietané pani D. nespočíva na dôvode, ktorý sa výlučne uplatňuje na pracovníkov jedného z dvoch pohlaví.

48 Okrem toho z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že ide o nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, keď pri uplatnení vnútroštátneho opatrenia, a to aj napriek jeho neutrálnej formulácii, dochádza v skutočnosti k znevýhodneniu omnoho väčšieho počtu pracovníkov jedného pohlavia ako druhého pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 2. októbra 1997, Gerster, C1/95, Zb. s. I5253, bod 30; z 20. októbra 2011, Brachner, C123/10, Zb. s. I10003, bod 56, ako aj z 20. júna 2013, Riežniece, C7/12, bod 39).

49 Pokiaľ teda ide o nepriamu diskrimináciu uvedenú v článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54, treba konštatovať, že žiadna skutočnosť zo spisu neumožňuje stanoviť, že zamietnutie dotknutej dovolenky osobitne znevýhodňuje ženské pracovníčky vo vzťahu k mužským pracovníkom.

50 Následne zamietnutie poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, akou je pani D., nepredstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu v dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2006/54.

51 Okrem toho článok 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice stanovuje, že akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou

dovolenkou v zmysle smernice 92/85 vytvára diskrimináciu v zmysle smernice 2006/54.

52 Na jednej strane teda s určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nie je možné z definície zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu jej tehotenstva, keďže nebola s týmto dieťaťom tehotná.

53 Na druhej strane z odpovede na prvé dve otázky vyplýva, že smernica 92/85 neprikazuje členským štátom poskytnúť materskú dovolenku pracovníčke v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou. S touto určenou matkou sa teda nezaobchádza menej priaznivo s ohľadom na poskytnutie materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85.

54 Túto učeníu matku tak nemožno považovať za osobu, ktorá je predmetom diskriminácie z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54.

55 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na tretiu až piatu otázku odpovedať, že článok 14 smernice 2006/54 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a b) a článkom 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice sa majú vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ zamietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nepredstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

O šiestej a siedmej otázke

56 Vzhľadom na odpovede dané na prvú až piatu otázku nie je potrebné odpovedať na šiestu a siedmu otázku.

O trovách

57 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1. Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty nie sú povinné poskytnúť materskú dovolenku podľa článku 8 tejto smernice pracovníčke v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojsť alebo dieťa po narodení dojsť.

2. Článok 14 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a b) a článkom 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice sa majú vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ zamietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nepredstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 26. februára 2008 (*)

„Sociálna politika – Smernica 92/85/EHS – Opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok – Pojem ‚tehotná pracovníčka‘ – Zákaz prepustenia tehotných pracovníčok počas obdobia od začiatku tehotenstva až do konca materskej dovolenky – Prepustená pracovníčka, ktorej vajíčka boli v čase oznámenia o prepustení už in vitro oplodnené, avšak ešte neboli prenesené do jej maternice – Smernica 76/207/EHS – Rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia – Pracovníčka, ktorá sa podrobila oplodneniu in vitro – Zákaz prepustenia – Rozsah“

Vo veci C506/06,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakúsko) z 23. novembra 2006 a doručený Súdnemu dvoru 14. decembra 2006, ktorý súvisí s konaním:

Sabine Mayr

proti

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas a L. Bay Larsen, sudcovia R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Küris, E. Juhász, A. Ó Caoimh (spravodajca), P. Lindh a M. J. C. Bonichot,

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 16. októbra 2007,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, v zastúpení: H. Hübel, Rechtsanwalt,

– rakúska vláda, v zastúpení: C. Pesendorfer a M. Winkler, splnomocnené zástupkyne,

– grécka vláda, v zastúpení: E. M. Mamouna, K. Georgiadis a M. Apeossos, splnomocnení zástupcovia,

- talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: M. van Beek, V. Kreuzschitz, a I. Kaufmann-Bühler, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 27. novembra 2007, vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 písm. a) smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

2 Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania bol predložený v rámci sporu medzi pani Mayr, žalobkyňou vo veci samej, a jej bývalým zamestnávateľom Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (ďalej len „Flöckner“), žalovanou vo veci samej, v súvislosti s prepustením žalobkyne zo zamestnania.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

Smernica 76/207/EHS

3 Článok 2 ods. 1 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187), stanovuje, že „... zásadou rovnakého zaobchádzania sa rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav“.

4 Odsek 3 článku 2 stanovuje, že smernica 76/207 „sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo“.

5 Podľa článku 5 ods. 1 smernice 76/207:

„Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.“

6 Článkom 34 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, s. 23) bola zrušená smernica 76/207, ktorá bola predtým zmenená a dopl-

nená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255).

7 Smernice 2002/73 a 2006/54 však nie sú z časového hľadiska uplatniteľné na skutkový stav sporu vo veci samej.

Smernica 92/85

8 Z deviateho odôvodnenia smernice 92/85 vyplýva, že ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by zasahovať do rámca smerníc o rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami.

9 Podľa pätnásteho odôvodnenia tejto smernice riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom môže nepriaznivo ovplyvňovať telesný a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, a preto treba stanoviť zákaz ich prepustenia z uvedených dôvodov.

10 Pojem tehotná pracovníčka je definovaný v článku 2 písm. a) smernice 92/85 ako „tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou“.

11 Článok 10 smernice 92/85 znie:

„Aby sa pracovníckam [tehotným pracovníckam, pracovníckam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníckam] v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povolujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;
2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia;
3. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.“

12 Podľa článku 12 smernice 92/85:

„Členské štáty zavedú do vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce všetkým pracovníckam, ktoré sa pokladajú za poškodené v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou (a/alebo v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou) po prípadnom posúdení inými príslušnými orgánmi.“

Vnútroštátna právna úprava

13 § 10 zákona o ochrane materstva (Mutterschutzgesetz, ďalej len „MSchG“) znie:

- „1. Pracovníčky nie je možné platne prepustiť počas tehotenstva a do štyroch mesiacov po pôrode okrem prípadu, ak zamestnávateľa o tehotenstve alebo pôrode neinformovali.
2. Prepustenie je rovnako neplatné vtedy, ak zamestnávateľ bol o tehotenstve alebo pôrode informovaný v priebehu piatich pracovných dní od oznámenia o prepustení alebo jeho doručenia, ak ide o písomné oznámenie o prepustení. Lehota na písomné oznámenie o tehotenstve alebo pôrode je zachovaná, ak bola písomnosť podaná na pošte do piatich dní. Ak sa pracovníčka v lehote piatich dní odvolá na tehotenstvo alebo pôrod, v rovnakej lehote musí preukázať tehotenstvo alebo predpokladané tehotenstvo prostredníctvom lekárskeho potvrdenia alebo predložiť rodný list dieťaťa. ...“

14 Podľa § 17 ods. 1 zákona o asistovanej reprodukcii (Fortpflanzungsmedizin-gesetz, ďalej len „FMedG“) je dovoľené uskladňovať vývojaschopné predimplan-tované embryá, ktorým sú podľa § 1 ods. 3 FMedG oplodnené vajíčka a z nich pochádzajúce bunky po dobu maximálne desiatich rokov.

15 Podľa § 8 FMedG môže k asistovanej reprodukcii dôjsť iba so súhlasom par-tnerov, pričom žena môže odvolať svoj súhlas až do prenesenia vývojaschopných predimplantovaných embryí do jej tela.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

16 Pani Mayr bola od 3. januára 2005 zamestnaná ako čašníčka vo Flöckner.

17 V rámci snahy o umelé oplodnenie a po hormonálnej liečbe trvajúcej približne jeden a pol mesiaca sa pani Mayr 8. marca 2005 podrobila punkcii folikulov. V čase od 8. marca 2005 do 13. marca 2005 bola svojím ošetrojúcim lekárom vypísaná ako práceneschopná.

18 Flöckner 10. marca 2005 pani Mayr telefonicky oznámila, že ju prepúšťa zo zamestnania k 26. marcu 2005.

19 Pani Mayr listom z toho istého dňa oznámila Flöckner, že na 13. marca 2005 je v rámci umelého oplodnenia plánovaný zákrok spočívajúci v prenesení oplodne-ných vajíčok do jej maternice.

20 Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania je nesporné, že v čase oznáme-nia o prepustení, teda 10. marca 2005, boli vajíčka odobraté žalobkyni už oplod-nené spermiami jej partnera, teda v tomto čase už existovali vajíčka oplodnené *in vitro*.

21 Dňa 13. marca 2005, teda tri dni po tom, čo sa pani Mayr dozvedela o prepus-tení, jej boli do maternice prenesené dve oplodnené vajíčka.

22 Pani Mayr zažalovala Flöckner na náhradu mzdy a alikvotnej časti ročnej odmeny, pričom tvrdila, že prepustenie z 10. marca 2005 je neplatné, keďže sa na ňu od 8. marca 2005, teda odo dňa, keď došlo k oplodneniu vajíčok *in vitro*, vzťahovala ochrana pred prepustením podľa § 10 ods. 1 MSchG.

23 Flöckner s týmto návrhom nesúhlasila s odôvodnením, že v deň oznámenia o prepustení ešte žalobkyňa nebola tehotná.

24 Landesgericht Salzburg, ktorý rozhodoval vo veci ako prvostupňový súd, vyhovel žalobe pani Mayr domnievajúc sa, že podľa judikatúry Oberster Gerichtshof sa ochrana ženy pred prepustením zakotvená v § 10 MSchG začína oplodnením vajíčka. To je podľa uvedenej judikatúry okamihom začiatku tehotenstva. Landesgericht Salzburg sa domnieval, že rovnako to musí platiť aj v prípade oplodnenia *in vitro*, pričom ak prenos oplodneného vajíčka nebude úspešný, potom sa ochrana pred prepustením v každom prípade prestane uplatňovať.

25 Oberlandesgericht Linz, odvolací súd vo veciach pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, však zrušil rozsudok Landesgericht Salzburg a zamietol žalobu pani Mayr s odôvodnením, že bez ohľadu na otázku, od ktorého okamihu tehotenstva dochádza k skutočným hormonálnym zmenám, tehotenstvo je mimo tela ženy nemožné a že teda pri oplodnení *in vitro* tehotenstvo začína až prenesením oplodneného vajíčka do maternice. Až týmto prenesením začína tehotná žena požívať ochranu pred rozviazaním pracovného pomeru.

26 Tento rozsudok o odvolaní bol napadnutý opravným prostriedkom (Revision) podaným na Oberster Gerichtshof. Podľa judikatúry tohto súdu ochrana podľa § 10 MSchG je priznaná iba vtedy, ak v okamihu prepustenia tehotenstvo už skutočne existovalo. Cieľom ochrany materstva, ktorú nemožno odoprieť, je chrániť zdravie matky a dieťaťa v ich záujme a v prípade ochrany pred prepustením a výpovedou existenčne zabezpečiť matku. Potreba ochrany po dobu trvania zmien stavu ženy existuje bez ohľadu na skutočnosť, či k implantácii oplodneného vajíčka do sliznice maternice (inak nazývanej „nidácia“) už došlo alebo nie, a skutočnosť, či tehotenstvo sa dá ľahko preukázať, je v tomto smere irelevantná. Nidácia oplodneného vajíčka v sliznici maternice je podľa prevládajúceho vedeckého názoru iba jedným štádiom tehotenstva, ktoré začína počatím, a v oblasti ochrany pred prepustením si ho nemožno svojvoľne vybrať ako okamih určujúci začiatok tehotenstva.

27 Táto judikatúra Oberster Gerichtshof týkajúca sa § 10 MSchG sa vzťahuje výlučne na počatie *in utero*, teda na prirodzený spôsob počatia. Tento súd uvádza, že išlo o prvý prípad, keď sa zaoberá otázkou, od akého okamihu podlieha tehotná žena ochrane pred prepustením podľa § 10 MSchG v prípade oplodnenia *in vitro*.

28 Keďže sa Oberster Gerichtshof domnieval, že v spore, o ktorom rozhoduje, nastolená otázka vyžaduje výklad práva Spoločenstva, rozhodol konanie prerušiť a Súdnemu dvoru položiť nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Je pracovníčka, ktorá sa podrobí oplodneniu *in vitro*, považovaná za ‚tehotnú pracovníčku‘ v zmysle článku 2 písm. a) prvej časti vety smernice [92/85]..., ak v okamihu oznámenia o prepustení boli jej vajíčka už oplodnené spermiami jej partnera, a teda už existovali embryá *in vitro*, ktoré však ešte neboli prenesené do jej tela?“

O prejudiciálnej otázke

29 Svojou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či smernica 92/85 a najmä zákaz prepustenia tehotných pracovníčok stanovený v článku 10 ods. 1 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na pracovníčku, ktorá sa podrobí umelému oplodneniu, ak v čase oznámenia o prepustení boli jej vajíčka už oplodnené spermiami jej partnera, a teda už existovali oplodnené embryá, ktoré však ešte neboli prenesené do jej maternice.

30 Na úvod je potrebné poznamenať, že oplodnením *in vitro* je označované oplodnenie vajíčka mimo tela ženy. Podľa Komisie Európskych spoločností má tento proces niekoľko štádií, a to najmä: hormonálna stimulácia vaječníc s cieľom získať súčasne viacero dozretých vajíčok, punkcia folikulov, odobratie vajíčok, oplodnenie jedného alebo viacerých vajíčok vopred preparovanými spermiami, prenesenie oplodneného vajíčka alebo oplodnených vajíčok do maternice, ktoré sa uskutoční tretí alebo piaty deň po odobratí vajíčok s výnimkou prípadu, že sa oplodnené vajíčka uskladnia v zmrazenom stave a nidácia.

31 Pokiaľ ide o smernicu 92/85, je potrebné pripomenúť, že jej cieľom je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.

32 V tejto oblasti Súdny dvor rovnako zdôraznil, že cieľom sledovaným uvedenou úpravou práva Spoločenstva, ktorá upravuje rovnosť medzi mužmi a ženami v oblasti práv tehotných žien alebo žien krátko po pôrode, je ochrana pracovníčok pred pôrodom a po ňom (pozri rozsudky z 8. septembra 2005, McKenna, C191/03, Zb. s. I7631, bod 42, a z 11. októbra 2007, Paquay, C460/06, Zb. s. I8511, bod 28).

33 Predtým, ako smernica 92/85 nadobudla účinnosť, Súdny dvor rozhodol, že na základe zásady zákazu diskriminácie a najmä článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 sa ochrana pred prepustením musí žene priznať nielen v priebehu materskej dovolenky, ale počas celého obdobia tehotenstva. Podľa názoru Súdneho dvora prepustenie počas týchto období sa môže týkať iba žien, a predstavuje teda priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. novembra 1990, Handels og Kontorfunktionærernes Forbund, C179/88, Zb. s. I3979, bod 13; z 30. júna 1998, Brown, C394/96, Zb. s. I4185, body 16, 24 a 25; McKenna, už citovaný, bod 47, a Paquay, už citovaný, bod 29).

34 Práve vzhľadom na riziko prípadného prepustenia, ktoré môže mať negatívne dopady na fyzický a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po

pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, vrátane mimoriadne závažného rizika, že tehotná pracovníčka sa pod hrozbou prepustenia rozhodne umelo preruší svoje tehotenstvo, zákonodarca Spoločenstva v článku 10 smernice 92/85 zaviedol osobitnú ochranu pre ženu tak, že stanovil zákaz prepustenia počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky (pozri rozsudky zo 14. júla 1994, Webb, C32/93, Zb. s. I3567, bod 21; Brown, už citovaný, bod 18; zo 4. októbra 2001, Tele Danmark, C109/00, Zb. s. I6993, bod 26; McKenna, už citovaný, bod 48, a Paquay, už citovaný, bod 30).

35 Je rovnako potrebné zdôrazniť, že článok 10 smernice 92/85 nestanovil na uvedené obdobie nijakú výnimku alebo odchýlku od zákazu prepustenia tehotných pracovníčok, okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom a pod podmienkou, že zamestnávateľ písomne uvedie dôvody takéhoto prepustenia (rozsudky Webb, už citovaný, bod 22; Brown, už citovaný, bod 18; Tele Danmark, už citovaný, bod 27, a Paquay, už citovaný, bod 31).

36 Otázku, či ochrana pred prepustením priznaná v tomto ustanovení sa vzťahuje aj na pracovníčku za okolností, akými sú okolnosti v spore vo veci samej, je potrebné posúdiť so zreteľom na ciele, ktoré smernica 92/85 a najmä jej článok 10 sleduje.

37 Tak zo znenia článku 10 smernice 92/85, ako aj zo základného cieľa tohto článku, ktorý je zdôraznený v bode 31 tohto rozsudku, vyplýva, že podmienkou priznania ochrany pred prepustením na základe tohto článku je to, aby dotknuté tehotenstvo už existovalo.

38 V tejto súvislosti treba poznamenať, že hoci je pravdou, ako to rakúska vláda uviedla, že otázka umelých oplodnení a zaobchádzania s vývojaschopnými predimplantovanými embryami je vo viacerých členských štátoch mimoriadne citlivou spoločenskou otázkou, ktorá je ovplyvnená rozličnými tradíciami a hodnotovými systémami týchto štátov, Súdny dvor nebol v tomto prejudiciálnom konaní vyzvaný, aby skúmal otázky lekárskej alebo etickej povahy, ale je povinný svoje skúmanie obmedziť na právny výklad príslušných ustanovení smernice 92/85 s ohľadom na znenie, systematiku a ciele tejto smernice.

39 Z pätnásteho odôvodnenia smernice 92/85 pritom vyplýva, že zákaz prepustenia stanovený v článku 10 tejto smernice má za cieľ zabrániť tomu, aby riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich so stavom tehotných pracovníčok nepriaznivo neovplyvnilo ich telesný a duševný stav.

40 Z týchto okolností je nesporné, ako to navyše uviedla rakúska vláda, že s cieľom zabezpečiť bezpečnosť a ochranu tehotných pracovníčok je za začiatok tehotenstva potrebné považovať čo možno najskorší okamih.

41 Ak by sme však aj predpokladali, že uvedeným okamihom v prípade oplodnenia in vitro je prenesenie oplodnených vajíčok do maternice ženy, z dôvodu

potreby zachovania právnej istoty nemožno zastávať názor, že ochrana vytvorená článkom 10 smernice 92/85 sa vzťahuje na pracovníčku, ktorej vajíčka oplodnené *in vitro* ešte neboli v čase oznámenia o prepustení prenesené do jej matrice.

42 Z pripomienok predložených Súdnemu dvoru a z bodov 43 až 45 návrhov generálneho advokáta totiž vyplýva, že v niektorých členských štátoch je možné takéto vajíčka pred prenesením do matrice ženy uskladniť na kratší alebo dlhší čas, pričom dotknutá vnútroštátna právna úprava v spore vo veci samej v tomto smere stanovuje možnosť uskladniť oplodnené vajíčka na dobu maximálne desiatich rokov. Uplatnenie ochrany pred prepustením v zmysle článku 10 smernice 92/85 na pracovníčku pred prenesením oplodnených vajíčok by teda mohlo mať za následok, že túto ochranu by žena získala aj v prípade, ak by toto prenesenie bolo z akéhokoľvek dôvodu odložené na niekoľko rokov alebo dokonca ak by sa definitívne neuskutočnilo s tým, že oplodnenie *in vitro* bolo vykonané iba pre prípad eventuálnej potreby.

43 Hoci smernica 92/85 nie je uplatniteľná na situáciu, akou je situácia v spore vo veci samej, nič to nemení na skutočnosti, že Súdny dvor môže v súlade so svojou judikatúrou považovať za potrebné zohľadniť aj iné predpisy práva Spoločenstva, na ktoré sa vnútroštátny súd vo svojej otázke neodvolával (rozsudky z 12. decembra 1990, SARPP, C241/89, Zb. s. I4695, bod 8, a z 26. apríla 2007, Alevizos, C392/05, Zb. s. I3505, bod 64).

44 V konaní pred Súdny dvorom grécka a talianska vláda, ako aj Komisia narhli, že ak ochranu pred prepustením pracovníčky v situácii v spore vo veci samej nie je možné vyvodiť zo smernice 92/85, táto pracovníčka by sa prípadne mohla dovolávať ochrany pred diskrimináciou na základe pohlavia priznanej smernicou 76/207.

45 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že článok 2 ods. 1 smernice 76/207 stanovuje, že „... sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav“. Podľa článku 5 ods. 1 tejto smernice „uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia“.

46 Z bodu 33 tohto rozsudku vyplýva, že Súdny dvor už rozhodol, že na základe zásady zákazu diskriminácie a najmä článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 sa ochrana pred prepustením musí žene priznať nielen v priebehu materskej dovolenky, ale aj počas celého trvania tehotenstva. Podľa Súdneho dvora prepustenie pracovníčky z dôvodu tehotenstva alebo z dôvodu prevažne vyplývajúceho z tohto stavu sa môže týkať iba žien, a predstavuje teda priamu diskrimináciu na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky *Handels og Kontorfunktionærernes*

Forbund, už citovaný, bod 13; Brown, už citovaný, body 16, 24 a 25; McKenna, už citovaný, bod 47, a Paquay, už citovaný, bod 29).

47 Keďže v návrhu na začatie prejudiciálneho konania nie sú bližšie uvedené dôvody, pre ktoré Flöckner prepustil pani Mayr, vnútroštátnemu súdu prislúcha zistiť okolnosti relevantné v spore, ktorý prejednáva, a vzhľadom na to, že k prepusteniu žalobkyne došlo v čase, keď bola vypísaná ako práceneschopná a mala sa podrobiť oplodneniu *in vitro*, overiť, či hlavným dôvodom takéhoto prepustenia žalobkyne bola skutočnosť, že sa podrobila tomuto zákroku.

48 Za predpokladu, že to bolo dôvodom prepustenia žalobkyne v spore vo veci samej, treba zistiť, či sa tento dôvod uplatňuje bez rozdielu na pracovníkov oboch pohlaví, alebo či sa naopak týka iba jedného z nich.

49 Súdny dvor už rozhodol, že vzhľadom na to, že pracovníci ženského a mužského pohlavia sú rovnako vystavení riziku choroby, ak pracovníčka ženského pohlavia je z dôvodu neprítomnosti na pracovisku v dôsledku choroby prepustená za rovnakých podmienok ako pracovník mužského pohlavia, nejde o priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia (pozri rozsudok Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, už citovaný, bod 17).

50 Je pravdou, že pracovníkom oboch pohlaví môže dočasne pri výkone ich zamestnania brániť lekársky zákrok, ktorému sa musia podrobiť. Dotknuté opatrenia v spore vo veci samej, t. j. punkcia folikulov a prenesenie z nich vytvorených embryí do maternice ženy okamžite po ich oplodnení, sa však priamo týkajú iba žien. Z toho vyplýva, že prepustenie pracovníčky prevažne z dôvodu, že sa podrobila tomuto dôležitému štádiu oplodnenia *in vitro*, predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

51 Priznať zamestnávateľovi právo prepustiť pracovníčku za okolností, akými sú okolnosti sporu vo veci samej, by navyše odporovalo cieľu ochrany, ktorý sleduje článok 2 ods. 3 smernice 76/207, pokiaľ, samozrejme, bolo hlavným dôvodom prepustenia oplodnenie *in vitro* a najmä špecifické opatrenia spomenuté v predchádzajúcom bode, ktoré takýto zákrok zahŕňa.

52 V dôsledku toho článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 odporuje prepustenie pracovníčky, ktorá za okolností, akými sú okolnosti v spore vo veci samej, sa nachádza v pokročilom štádiu oplodnenia *in vitro*, teda v štádiu medzi punkciou folikulov a bezprostredným prenesením oplodnených embryí do maternice tejto pracovníčky, pokiaľ je preukázané, že hlavným dôvodom tohto prepustenia je skutočnosť, že dotknutá osoba sa podrobila tomuto zákroku.

53 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné na položenú otázku odpovedať tak, že smernica 92/85 a najmä zákaz prepustenia tehotných pracovníčok stanovený v článku 10 ods. 1 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že sa nevzťahuje na pracovníčku, ktorá sa podrobí oplodneniu *in vitro*, ak v čase oznámenia o pre-

pustení už boli jej vajíčka oplodnené spermiami jej partnera, a teda už existovali oplodnené embryá, ktoré však ešte neboli prenesené do jej maternice.

54 Prepustenie pracovníčky, ktorá za okolností, akými sú okolnosti v spore vo veci samej, sa nachádza v pokročilom štádiu oplodnenia *in vitro*, teda v štádiu medzi punkciou folikulov a bezprostredným prenesením oplodnených embryí do maternice tejto pracovníčky, pokiaľ je preukázané, že hlavným dôvodom tohto prepustenia je skutočnosť, že dotknutá osoba sa podrobila takémuto zákroku, však odporuje článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

O trovách

55 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) a najmä zákaz prepustenia tehotných pracovníčok stanovený v článku 10 ods. 1 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že sa nevzťahuje na pracovníčku, ktorá sa podrobí oplodneniu *in vitro*, ak v čase oznámenia o prepustení už boli jej vajíčka oplodnené spermiami jej partnera, a teda už existovali oplodnené embryá, ktoré však ešte neboli prenesené do jej maternice.

Článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, však odporuje prepustenie pracovníčky, ktorá sa za okolností, akými sú okolnosti vo veci samej, nachádza v pokročilom štádiu oplodnenia *in vitro*, teda v štádiu medzi punkciou folikulov a bezprostredným prenesením oplodnených embryí do maternice tejto pracovníčky, pokiaľ je preukázané, že hlavným dôvodom tohto prepustenia je skutočnosť, že dotknutá osoba sa podrobila takémuto zákroku.

EURÓPSKY SOCIÁLNY DIALÓG:

MULTI-SEKTORÁLNE SMERNICE ZAOBERAJÚCE SA NÁSILÍM TRETÍCH STRÁN A OBŤAŽOVANÍM V PRÁCI

EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE,
EuroCommerce, CoESS

(I) ÚVOD

1. Cieľom smerníc je zabezpečiť, aby každé pracovisko malo na výsledky orientovanú vnútornú politiku, zaoberajúcu sa riešením násillia tretích strán. Smernice vytyčujú praktické kroky, ktoré majú podniknúť zamestnávateelia, pracovníci a ich zástupcovia/odborové zväzy za účelom redukcie, predchádzania a zmierňovania problémov. Tieto kroky sú odrazom najlepších praktík vyvinutých v našich sektoroch a môžu byť doplnené špecifickými a/alebo dodatočnými opatreniami.

2. Na základe právnych predpisov EÚ a vnútroštátnych právnych predpisov, majú tak zamestnávateelia, ako aj pracovníci svoje povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Hoci povinnosť zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia vo všetkých aspektoch týkajúcich sa práce spočíva na zamestnávateľovi, zamestnanec má tiež svoju zodpovednosť starať sa, pokiaľ je to možné, o svoje vlastné zdravie a bezpečnosť, ako aj o zdravie a bezpečnosť osôb, ktoré svojou činnosťou pri práci ovplyvňuje, a to na základe školenia a inštrukcií poskytnutých zamestnávateľom. Zamestnávateelia majú tiež povinnosť konzultovať s pracovníkmi a/alebo ich zástupcami a umožniť im vyjadriť sa ku všetkým otázkam vzťahujúcim sa k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. To odzrkadľuje uvedenie si skutočnosti, že v praxi je najúspešnejší spoločný prístup k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Právne predpisy EÚ zahŕňajú nasledovné smernice:

- ✓ Smernica 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Článok 5 (4) hovorí: „Povinnosti pracovníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by nemali mať vplyv na princíp zodpovednosti zamestnávateľa.“
- ✓ Smernica 2000/43/ES z 29. júna 2000 zavádzajúca zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod
- ✓ Smernica 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

✓ Smernica 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa upravuje smernica Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky

3. Zmluvní sociálni partneri z miestnych a regionálnych orgánov, zdravotníctva, obchodu, súkromnej bezpečnosti, vzdelávacích odvetví² sú stále viac znepokojení vplyvom násilia tretích strán na zamestnancov, pretože nielenže narúša zdravie a dôstojnosť jednotlivca, ale tiež má veľmi reálny ekonomický dopad, pokiaľ ide o neprítomnosť v práci, morálku a fluktuáciu zamestnancov. Násilie tretích strán môže taktiež vytvárať prostredie, ktoré je nebezpečné, a dokonca aj zastrašujúce pre verejnosť a užívateľov služieb, a preto má široké negatívne sociálne dopady.

4. K práci sa vzťahujúce násilie tretích strán a obťažovanie môže nadobúdať rôzne podoby. Môže:

- a) byť fyzické, psychické, slovné a/alebo sexuálne,
- b) byť jednorázové alebo nadobúdať systematickejšie vzorce správania, byť vyvolané jednotlivcom alebo skupinou,
- c) pochádzať zo skutkov alebo správania klientov, zákazníkov, pacientov, užívateľov služieb, žiakov alebo rodičov, verejnosti, alebo poskytovateľov služieb,
- d) mať rozsah od prípadov neúcty až k vážnejším hrozbám a fyzickému napádaniu,
- e) byť spôsobené psychickými problémami a/alebo motivované emocionálnymi dôvodmi, osobnými antipatiami, predsudkami na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania a viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie alebo telesného vzhľadu,
- f) predstavovať trestné činy zamerané na zamestnanca a jeho/jej povest' alebo na vlastníctvo zamestnávateľa alebo klienta; tieto trestné činy môžu byť organizované alebo oportunistické a vyžadujú zásah verejných orgánov,
- g) vážne ovplyvňovať osobnosť, dôstojnosť a integritu obetí,
- h) sa vyskytovať na pracovisku, vo verejnom priestore alebo v privátnom prostredí, ak pritom súvisí s prácou,
- i) sa vyskytovať ako kybernetické násilie/obťažovanie prostredníctvom širokej škály informačných a komunikačných technológií (ICT).

5. Otázka násilia tretích strán je natoľko odlišná od otázky násilia a obťažovania (medzi kolegami) na pracovisku a natoľko dôležitá z hľadiska jeho vplyvu na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov a jeho ekonomického vplyvu, že oprávňuje k osobitému prístupu.

6. Hoci existujú sektorové a organizačné rozdiely pri pohľade na násilie tretích strán, ktorému čelia pracovníci v rôznych profesiách a na rôznych pracoviskách, kľúčové prvky dobrej praxe a kroky vedúce k jeho riešeniu sú spoločné pre všetky

pracovné prostredia. Tieto prvky sú: prístup založený na partnerstve, jasné definície, prevencia prostredníctvom hodnotenia rizika, zvyšovanie informovanosti, odborná príprava, jasné ohlasovanie a doplňujúce skúmanie a zodpovedajúce vyhodnotenie.

7. S podporou Európskej komisie zorganizovali multi-odvetvoví sociálni partneri dve veľké konferencie v Bruseli, 14. marca 2008 a 22. októbra 2009, kde bol prezentovaný výskum zamestnávateľov a odborov o násilí tretích strán, spolu s prípadovými štúdiami a spoločnými závermi. Tieto Smernice vychádzajú z týchto iniciatív. Dopĺňajú Medzi-sektorovú rámcovú dohodu o obťažovaní a násilí v práci z 26. apríla 2007.

8. Spôsob, akým sú určité služby organizované a poskytované odráža národné, regionálne a miestne okolnosti. Tam, kde sociálni partneri už implementujú opatrenia uvedené v týchto Smerniciach, bude hlavným krokom podať správu o dosiahnutom pokroku.

9. Multi-sektorálni sociálni partneri si uvedomujú, že zamestnávatelia a pracovníci majú profesionálne, etické a právne záväzky voči tretím stranám, ako aj navzájom voči sebe.

(II) CIEĽ

1. Cieľom týchto Smerníc je podporiť aktivitu zamestnávateľov, zamestnancov a ich zástupcov/odborov za účelom prevencie, zníženia a zmiernenia násillia tretích strán a jeho následkov.

2. Multi-sektorálni sociálni partneri uznávajú, že praktické opatrenia zamerané na prevenciu a riešenie s prácou spojeného obťažovania a/alebo násillia tretích strán, musia byť ešte na mnohých pracoviskách vypracované. Tieto opatrenia by mali:

- a) zvýšiť povedomie a porozumenie zamestnávateľov, zamestnancov, ich zástupcov a ďalších orgánov verejnej moci (napr. zdravotné a bezpečnostné agentúry, polícia, atď.) o otázke násillia tretích strán,
- b) preukázať záväzok sociálnych partnerov spolupracovať a zdieľať skúsenosti a osvedčené postupy, aby si navzájom pomáhali predchádzať a zvládať problémy s obťažovaním a/alebo násilím podnecovaným tretími stranami, s cieľom znížiť vplyv na zdravie a blaho zamestnancov, neprítomnosť z dôvodu choroby a produktivitu,
- c) poskytnúť zamestnávateľom, pracovníkom a ich zástupcom na všetkých úrovniach pokyny na identifikáciu, zabránenie, riadenie a riešenie problémov súvisiacich s pracovným obťažovaním a násilím podnecovaným tretími stranami.

(III) KROKY NA IDENTIFIKÁCIU, PREVENCIU, ZNÍŽOVANIE A ZMIERŇOVANIE S PRÁCOU SÚVISIACEHO OBŤAŽOVANIA A NÁSILIA TRETÍCH STRÁN

1. Pravdepodobnosť výskytu obťažovania a/alebo násilia tretích strán sa môže znížiť prostredníctvom zvyšovania povedomia zamestnávateľov, zamestnancov a užívateľov služieb o tomto probléme a zabezpečením toho, aby manažéri a pracovníci dostali príslušné pokyny a školenia.
2. Najúspešnejšie iniciatívy zamerané na boj proti násiliu zapájajú oboch sociálnych partnerov od samého začiatku a obsahujú ‚holistický‘ prístup, ktorý zahŕňa všetky aspekty od osvetu, cez prevenciu a vzdelávanie o metódach vykazovania, až po podporu obetí, vyhodnocovanie a neustále zlepšovanie.
3. Zamestnávatelia by mali mať jasný politický rámec pre prevenciu a zvládanie obťažovania a násilia tretích strán, ktorý by mal byť začlenený do ich celkovej zdravotnej a bezpečnostnej politiky. Tieto politiky by mali byť vytvorené zamestnávateľmi po porade s pracovníkmi a ich zástupcami, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo praxou. Najmä hodnotenie zdravotných a bezpečnostných rizík pracovísk a jednotlivých pracovných funkcií by malo zahŕňať na akcie orientované hodnotenie rizika predstavovaného tretími stranami.
4. Mnohostranný charakter násilia tretích strán predpokladá, že politiky budú upravené pre každé pracovné prostredie. Ako vec dobrej praxe, by sa politiky mali pravidelne preskúmať, aby sa vzali do úvahy skúsenosti a súvisiaci vývoj legislatívy, technológie, atď. Po čase by mali výskum, skúsenosti a technický pokrok poskytnúť lepšie riešenia, než sú v súčasnej dobe k dispozícii.
5. Vhodný politický rámec pre zamestnávateľa sa opiera najmä o tieto prvky:
 - a) neustále informovanie a konzultovanie s manažérmi, pracovníkmi a ich zástupcami/odborovými zväzmi vo všetkých fázach,
 - b) jasná definícia násilia tretích strán a obťažovania, poskytujúca príklady rôznych foriem, ktoré môžu nadobúdať,
 - c) príslušné informácie pre klientov, zákazníkov, používateľov služieb, verejnosť, žiakov, rodičov a/alebo pacientov vysvetľujúce, že obťažovanie a násilie voči zamestnancom nebude tolerované a v prípade, že sa vyskytne, budú prijaté príslušné právne kroky,
 - d) politika založená na posúdení rizík, ktoré zohľadňujú rôzne povolania, miesta a pracovné postupy, umožňuje identifikáciu možných problémov a návrh vhodných reakcií a postupov, napríklad:
 - ✓ regulovanie očakávaní poskytovaním jasných informácií o povahe a úrovni služieb, ktorú by mali klienti/zákazníci/užívateľia služieb/žiaci a rodičia

- očakávať a stanovenie postupov voči tretím stranám na vyjadrenie nespokojnosti a preskúmanie sťažností,
- ✓ začlenenie bezpečnejšieho prostredia do dizajnu pracoviska,
 - ✓ poskytovanie vhodných nástrojov na ochranu zamestnancov, napríklad komunikačné kanály, monitorovanie, bezpečnostné opatrenia, atď.,
 - ✓ dohody o spolupráci s príslušnými orgánmi verejnej moci, ako je polícia, justícia, sociálne služby a inšpektoráty,
- e) vhodné školenia pre manažment a zamestnancov, ktoré budú zahŕňať všeobecnú bezpečnosť vo vzťahu k pracovným úlohám a pracovnému prostrediu a ktoré môžu zahŕňať špecifickejšie zručnosti, ako sú techniky na predchádzanie alebo zvládanie konfliktov,
- f) postup na monitorovanie a vyšetrovanie obvinení z obťažovania a/alebo násilia tretích strán a na informovanie obetí o priebehu všetkých príslušných vyšetrovaní a podniknutých krokov,
- g) jasný podporný plán má byť poskytnutý zamestnancom, ktorí sú vystavení obťažovaniu a/alebo násiliu tretích strán, a mohol by zahŕňať, v závislosti od okolností, napríklad lekársku (vrátane psychologickú), právnu, praktickú a/alebo finančnú podporu (napr. dodatočné poisťné krytie nad rámec zákonných povinností),
- h) jasné požiadavky na ohlasovanie incidentov zamestnancami a na opatrenia prijaté na ochranu týchto zamestnancov pred možnými protiopatreniami a riešenie problémov s ostatnými orgánmi verejnej moci, napr. polícia, zdravotné a bezpečnostné agentúry, atď., v rámci vnútroštátnej praxe a postupov,
- i) jasné postupy na to, kedy je vhodné podávať sťažnosti, ohlásit trestný čin alebo zdieľať informácie o páchateloch násilia tretích strán s ostatnými zamestnávateľmi a orgánmi verejnej správy, zachovávajúc pritom osobnú integritu, dôvernosť, právne povinnosti a zásady ochrany údajov,
- j) transparentný a účinný postup pre záznam faktov a hodnôt na monitorovanie a zabezpečenie kontinuity zavedených politík,
- k) opatrenia na zabezpečenie toho, aby bol politický rámec známy a zrozumiteľný pre vedenie, pracovníkov a tretie strany.
6. V tomto ohľade multi-sektorálni sociálni partneri zdôrazňujú význam spolupráce s ostatnými relevantnými partnermi na vnútroštátnej alebo miestnej úrovni, za účelom identifikácie a prevencie násilia a obťažovania zabezpečením konzistentných politických prístupov.

(IV) IMPLEMENTÁCIA A NASLEDOVNÉ KROKY

Implementácia a následné hodnotenie Smerníc bude pozostávať z troch etáp:

Etapa 1 – Závazok a šírenie

Zmluvní sociálni partneri budú šíriť Smernice a prijímať opatrenia na posúdenie a riešenie otázky obťažovania a násilia tretích strán s použitím identifikovaného politického rámca v bode 3 vyššie.

- ✓ Spoločne požiadať Európsku komisiu, aby podporila projekt zameraný na šírenie a presadzovanie Smerníc, vrátane seminárov, ktoré sa majú zorganizovať do konca roka 2011.
- ✓ Podporovať propagáciu Smerníc v členských štátoch na všetkých príslušných úrovniach s ohľadom na národné zvyklosti, prostredníctvom spoločných a/alebo samostatných aktivít. Vzhľadom na záujem o danú záležitosť, odovzdajú tiež sociálni partneri tento dokument všetkým relevantným aktérom na európskej a národnej úrovni. Tiež vyzývajú svojich členov mimo EÚ používať tieto Smernice.

Etapa 2 – Zvýšenie povedomia

Národní sociálni partneri budú propagovať otázku obťažovania a násilia tretích strán a rozvíjať a zdieľať osvedčené postupy v tejto oblasti v rámci svojich odvetví. To môže zahŕňať akékoľvek prostriedky vhodné vo vzťahu k súčasnému stavu vedomostí a skúseností ohľadne fenoménu násilia tretích strán v členskom štáte a/alebo sektore a s prihliadnutím na už odvedenú prácu v tejto oblasti, vrátane týchto možností:

- ✓ ďalší výskum,
- ✓ publikovanie,
- ✓ konferencie spájajúce zainteresované strany za účelom zdieľania osvedčených postupov a/alebo práce na riešení problému.

Etapa 3 – Monitorovanie a následné hodnotenie

Zmluvní sociálni partneri sa zaväzujú:

- ✓ podať správu o pokroku svojim sektorovým výborom pre sociálny dialóg (v roku 2012) a zveriť Európskym výborom pre sociálny dialóg v príslušných odvetviach prípravu spoločnej správy,
- ✓ že pri príprave budúceho pracovného programu sociálneho dialógu EÚ budú brať do úvahy tieto Smernice,
- ✓ multi-odvetvové stretnutia o následnom hodnotení budú organizované podľa potreby a záverečné spoločné hodnotenie sa bude konať v roku 2013.

U:\09 - LRG\Sectoral social dialogue LRG\multisectoral initiative on violence\guidelines