

(Ne)prípustnosť kamerových záznamov ako dôkazných prostriedkov v pracovnoprávných sporoch

Žuřová, J.*

Švec, M.

ŽUEOVÁ, J., ŠVEC, M.: (Ne)prípustnosť kamerových záznamov ako dôkazných prostriedkov v pracovnoprávných sporoch.** Právny obzor, 108, 2025, č. 5, s. 453 – 468. <https://doi.org/10.31577/pravnyobzor.2025.5.03>

The (in)admissibility of camera recordings as evidence in labor law disputes. The objective of this scientific contribution is to summarize the issue of the admissibility of camera recordings created and obtained by employers as evidence in labor law disputes. The paper, utilizing specialized literature and judicial decisions, describes what is considered admissible and inadmissible evidence in civil proceedings, specifically focusing on camera recordings from employee monitoring. Given that ultimately the court must seek justice by balancing the rights of specific dispute participants, it is impossible to arrive at a universal solution regarding the (in) admissibility of such contentious evidence. However, the authors' ambition is at least to compile and unify procedures for interested parties involved in this matter.

Key words: camera recordings, monitoring of employee, evidence, labor law disputes, proportionality test

Úvod – kamerový záznam ako dôkazný prostriedok

Bežnou súčasťou obcí, miest, firemných priestorov i súkromných obydlí sa stali kamerové systémy. Obrazové či obrazovo-zvukové záznamy z kamier umiestnených na obchodných domoch, čerpacích staniaciach, bankomatoch, v prostriedkoch verejnej hromadnej dopravy, uliciach či bankách sa v trestnom konaní i správnom konaní bežne využívajú ako dôkazy.¹ Nezriedka ide o nosné dôkazy, na ktorých je založená vina obžalovaného.² Využitie kamerových záznamov ako dôkazných prostriedkov, samozrejme, prichádza do úvahy aj v civilnom konaní. V tejto súvislosti v praxi rezonuje otázka použiteľnosti kamerových záznamov v pracovnoprávných sporoch vzhľadom na postavenie zamestnanca ako slabšej

* Doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD., Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

Doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL. M., univ. prof. Právnická fakulta UMB v Banskej Bystrici, Katedra občianskeho práva a pracovného práva.

** Príspevok bol vypracovaný s finančnou podporou v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0013/23 Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.

¹ K tomu pozri: KÚDELOVÁ, N. Použitelnosť kamerového záznamu ako dôkazu v trestnom konaní. In *E-pravo*. Publikované 28. 4. 2023. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/pouzitelnost-kameroveho-zaznamu-ako-dkazu-v-trestnom-konani-5733.html>. [Citované: 14.01.2025]; STRAKOŠ, J. *K vybraným elektronickým dôkazným prostriedkům ve správním trestání a míře přípustnosti jimi opatřených důkazů*. Brno : Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2022, 117 s. Dostupné na: https://is.muni.cz/th/mmu6g/Zaverecna_prace_STRAKOS_JAN.pdf [Citované: 14.01.2025].

² ŠAMKO, P. Obrazový záznam z priemyselnej kamery ako dôkaz v trestnom konaní. In *Právne listy*. Publikované 20. 6. 2022. Dostupné na: <https://www.pravnelisty.sk/clanky/a1103-obrazovy-zaznam-z-priemyselnej-kamery-ako-dokaz-v-trestnom-konani>. [Citované: 14.01. 2025].

strany v pracovnoprávnom vzťahu a následne aj v osobitnom procesnoprávnom postavení (spory s ochranou slabšej strany). Osobitosť pri vykonávaní dôkazov s ohľadom na ochranu slabšej strany v pracovnom práve potvrdil aj Ústavný súd SR, ktorý uviedol: „Všeobecný súd zisťuje procesnú pravdu v konaní a na tento účel existuje štádium dokazovania. Dokonca aj podústavné právo, v tomto prípade Občiansky súdny poriadok sporový, vo viacerých ustanoveniach vyžaduje osobitný postup v situácii, keď existuje faktická nerovnosť medzi účastníkmi konania. Úlohou všeobecných súdov je takúto nerovnosť vyvážiť osobitným procesným prístupom, aby bola zabezpečená funkčná rovnosť účastníkov konania.“³

Také záznamy neraz zachytávajú a preukazujú konanie zamestnanca nesúce znaky porušenia pracovnej disciplíny s následkami vedúcimi k povinnosti nahradiť spôsobenú škodu, či dokonca s následkami vo sfére samotnej existencie pracovnoprávneho vzťahu. V následnom spore zamestnávateľ uvažuje o využití kamerového záznamu ako dôkazného prostriedku, veď v podstate v mnohých prípadoch za týmto účelom aj kamerový systém na pracovisku inštaloval, avšak váha nad oprávnenosťou takéhoto postupu. Treba povedať, že uvážlivé konanie je namieste. Podľa ust. § 187 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v z. n. p. (ďalej len „CSP“) *za dôkaz môže slúžiť všetko, čo môže prispieť k náležitému objasneniu veci* (prvá definičná podmienka dôkazu) *a čo sa získalo zákonným spôsobom z dôkazných prostriedkov* (druhá definičná podmienka dôkazu). Podľa odseku 2 citovaného ustanovenia sú dôkazným prostriedkom najmä výsluch strany, výsluch svedka, listina, odborné vyjadrenie, znalecké dokazovanie a obhliadka. Je zrejmé, že ustanovenie má demonštratívny charakter.⁴ Súd teda môže zisťovať skutkový stav veci aj iným prostriedkom, ktorý uzná za vhodný. Podľa § 191 ods. 1 CSP súd hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Uvedené ustanovenie vychádza z princípu tzv. voľného hodnotenia dôkazov,⁵ ktoré vykoná súd, pričom musí riadne odôvodniť svoje rozhodnutie. Vytvára sa tak koncept tzv. *procesnej pravdy*,⁶ a zároveň je dané pravidlo, podľa ktorého „*žiaden dôkaz nedisponuje predpísanou legálnou silou, ktorá by nepripúšťala dôkaz svojho opaku*“.⁷ Uvedené ustanovenie súčasne zakotvuje „*pravidlo tzv. materiálneho vedenia sporu podľa sociálnej koncepcie civilného sporu*. Oba

³ Nález Ústavného súdu SR, III.ÚS/86/2020.

⁴ K tomu bližšie: ČOLLÁK, J. a kol. *Procesné právo: význam súdneho procesu a civilné sporové konanie*. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2024, 566 s.

⁵ „Záver, ktorý si sudca urobí o vykonaných dôkazoch ... je vecou jeho vnútorného presvedčenia... Hodnotiaca úvaha súdu musí vždy zodpovedať zásadám formálnej logiky, vychádzať zo zisteného skutkového stavu... súd musí starostlivo zvažovať dôležitosť jednotlivých dôkazov.“ ŠTEVČEK, M., BAJÁNKOVÁ, J. In ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha: C. H. Beck 2016, s. 729 – 730.

⁶ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, č. k. III. ÚS 86/2020: „... všeobecný súd nemôže bez náležitého odôvodnenia „uveriť“ a stotožniť sa s jedným dôkazom (konkrétnymi svedeckými výpoveďami) a bez ďalšieho „neuveriť“ a odmietnuť iné dôkazy (iné svedecké výpovede). Všeobecný súd je povinný zistiť procesnú pravdu v konaní, k čomu má slúžiť práve dokazovanie.“

⁷ Dôvodová správa k CSP, § 191.

⁸ Materiálne vedenie sporu znamená, že súd nie je viazaný skutkovým stavom, ako ho uviedli procesné strany, ale súd ho zisťuje aj sám.

*institúty normatívne doplňajú koncept tzv. silného sudcu.*⁹ Okrem tohto zákonného výpočtu tak môžu a aj slúžia ako ďalšie dôkazné prostriedky napríklad fotografie, príspevky uverejnené na sociálnych sieťach, emailová komunikácia, nosiče CD a DVD, a, samozrejme, nahrávky (audiovizuálne, telefónnych hovorov a pod.). Kamerový záznam v príslušnej kvalite a konanie na ňom zachytené je spôsobilé prispieť k náležitému objasneniu veci (prvá definičná podmienka dôkazu), avšak jeho prípustnosť ako dôkazu v konaní rámcuje ešte druhá definičná podmienka, tzv. hodnota zákonnosti. *Po stránke zákonnosti súd skúma, či dôkazy boli získané a vykonané spôsobom zodpovedajúcim zákonom, alebo či v tomto smere vykazujú vady (či sú dôkazy zákonne alebo nezákonné). Na dôkazy, ktoré boli získané alebo vykonané v rozpore so všeobecnými záväznými predpismi, súd neprihliadne. Opačný postup súdu by mal za následok, že porušenie všeobecne záväzného predpisu by sa premietlo do skutkového stavu veci zisteného súdom, a tým aj do rozhodnutia vydaného na jeho základe. Prihliadnutím k nezákonnému dôkazu (tým, že by súd o ne oprel svoje skutkové zistenia) by súd zaťažil konanie vadou, ktorá by mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.*¹⁰ Z uvedeného vyplýva, že zákonnosť, resp. prípadnú nezákonnosť dôkazu hodnotia súde v kontexte platných a účinných právnych predpisov, a tiež sa rozlišuje medzi nezákonnosťou vyhotovenia/získania dôkazu a nezákonnosťou vykonania dôkazu, čo sú diametrálne odlišné právne námietky a nemožno ich zmiešavať a ani právne zamieňať. *De lege lata* stav prípustnosti dôkazov doplňa čl. 16 ods. 2 CSP, ktorý síce deklaruje, že súd pri prejednávaní a rozhodovaní veci nezohľadňuje skutočnosti a dôkazy, ktoré boli získané v rozpore so zákonom, avšak ak vykonanie dôkazu získaného v rozpore so zákonom je odôvodnené ústavnokomformným alebo eurokomformným výkladom práva (uplatnením čl. 3 ods. 1 CSP),¹¹ je aj takýto dôkaz prípustný. *„Súd môže vykonať dôkaz získaný v rozpore so zákonom, ak je právo protistrany ústavnokonformne posúdené ako v konkrétnom prípade silnejšie právo než porušené právo toho, na koho úkor sa vykonáva.“*¹² Použitie nezákonných dôkazov sa teda môže povoliť, no skôr výnimočne ako pravidelne. Je zrejmé, že pre zainteresované subjekty (najmä zamestnávateľov) môže byť predvídanie použiteľnosti kamerového záznamu súdom v prípadnom spore so zamestnancom pomerne zložitá. Nevylučujeme, že aj súde môžu mať problém ako s takým kamerovým záznamom predloženým zamestnávateľom naložiť. Princíp legality platí pre celý procesný postup, v tomto ustanovení je osobitne zakotvený pre oblasť dokazovania. *„Na nezákonné skutočnosti a dôkazy sa neprihliada. Táto zásada je však modifikovaná požiadavkou zohľadnenia princípu proporcionality. Pri rozhodovaní o tom, či sa nezákonný dôkaz vykoná, alebo nie, totiž dochádza*

⁹ ŠTEVČEK, M., BAJÁNKOVÁ, J. In ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 729.

¹⁰ Citované z rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1267/2018 zo 14. augusta 2018.

¹¹ Čl. 3 ods. 1 CSP: Každé ustanovenie tohto zákona je potrebné vykladať v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, verejným poriadkom, princípmi, na ktorých spočíva tento zákon, s medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť pred zákonom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie, a to s trvalým zreteľom na hodnoty, ktoré sú nimi chránené.

¹² Dôvodová správa k CSP, čl. 16.

*k stretu práva na spravodlivý proces a záujmu na tom, aby z bezprávia nevzniklo právo. Súd tak musí tento stret podrobiť tzv. testu proporcionality.*¹³

Civilný sporový poriadok pojem „nezákonný“ dôkaz nepozná a právna teória má k tomu dva prístupy: „*nezákonne získaný dôkaz, teda dôkaz, ktorý bol získaný porušením práv inej osoby, ... ako aj nezákonne vykonaný dôkaz.*“ Nezákonne vykonaný dôkaz nemôže byť prípustný („*nemôže byť podkladom pre súdne rozhodnutie*“), zatiaľ čo nezákonne získaný dôkaz môže byť prípustný.¹⁴ Civilný sporový poriadok vychádza z princípu legality, vo vzťahu k dokazovaniu jeho uplatnenie však nie je absolútne. „*Výnimka prichádza do úvahy v tom prípade, ak vykonanie dôkazu získaného v rozpore so zákonom je odôvodnené... ústavnokomformným výkladom práva.*“¹⁵ Ide typicky o dôkazy, pri ktorých získaní došlo k porušeniu ústavného práva na ochranu súkromia osoby i ustanovení Občianskeho zákonníka o ochrane osobnosti. Pred prijatím CSP neexistovali ustálené doktrínálne alebo judikatórne názory na procesnú prípustnosť nezákonne získaných dôkazov, postupne sa však akceptoval (aj vplyvom rozhodnutia Ústavného súdu Českej republiky, II.ÚS/1774/2014) „*koncept mimoriadnej prípustnosti nezákonne získaných dôkazov v CSP, založený na teste proporcionality,*“¹⁶ Ide o test proporcionality vzájomne kolidujúcich ústavných práv. Podľa odbornej literatúry test proporcionality dokonca nie je vždy nevyhnutný: „*je potrebné rozlišovať, či sa nezákonný dôkaz týka dokumentovania nezákonného konania alebo konania, ktoré nemá atribút nezákonnosti*“.¹⁷

1. Legalita kamerového záznamu pri monitoringu zamestnancov

Odpovedajúc na otázku, ak je kamerový záznam v takej kvalite, že môže prispieť k náležitému objasneniu veci a je získaný zákonným spôsobom z dôkazných prostriedkov, súd vždy pristúpi k jeho vykonaniu. Posúdenie zákonnosti kamerového záznamu podlieha hneď dvom právnym režimom. Záznamy z kamier zachytávajú zamestnancov, ale aj ďalšie osoby pohybujúce sa v monitorovaných priestoroch, čím dochádza k spracúvaniu osobných údajov týchto monitorovaných osôb. Z prevádzkovateľa kamerového systému sa tak stáva aj prevádzkovateľ na účely nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov, ďalej ako nariadenie). Súčasne podmienky zákonného monitorovania diktuje § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce).

¹³ ZÁMOŽÍK J. In GEŠKOVÁ, K., SMYČKOVÁ, R., ZÁMOŽÍK, J. *Repetitórium civilného procesného práva*. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava : Iuris Libri, 2021, s. 46.

¹⁴ GEŠKOVÁ, K. In ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 715.

¹⁵ ŠTEVČEK, M., ČENTÍK, T. In ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 64 – 65.

¹⁶ Tamže, s. 65.

¹⁷ ČENTÍK, T. K prípustnosti nezákonných dôkazov podľa CSP (On inadmissibility of unlawful evidence under the CCP). Dostupné na: <https://www.ulpianus.sk/blog/k-pripustnosti-nezakonnnych-dokazov-podla-csp/>. [Citované: 14.01.2025]. Rovnako tak: ČENTÍK, T. In ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 67.

1.1 Posúdenie legality monitorovania z pohľadu Zákonníka práce

Ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce upravuje časové, vecné a priestorové podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ zamestnanca kontrolovať monitorovaním využitím kamerového systému. Splnenie každej podmienky by mal zamestnávateľ za každých okolností vedieť preukázať, a preto nemôže byť na škodu aj ich písomné deklarovanie vo vnútro podnikovom predpise zamestnávateľa.¹⁸ Z citovaného ustanovenia vieme abstrahovať päť, resp. šesť podmienok, za ktorých splnenia možno považovať monitorovanie zamestnanca za súladné so zákonom. Výkon monitorovania za účelom kontroly sa podľa § 13 ods. 4 ZP môže uskutočniť len:

- a) *na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa.*¹⁹ Zamestnávateľ musí obmedziť (zakázať) monitorovanie zamestnancov na miestach zvyčajne využívaných na zotavenie, regeneráciu a oddych (toalety, šatne, jedálne a pod.);
- b) *v prípade vážnych dôvodov.* Môže ísť o klasické prípady ako ochrana majetku zamestnávateľa, ochrana života a zdravia zamestnancov. Vážny dôvod musí byť u zamestnávateľa špecificky a jednoznačne vymedzený;
- c) *ak vážne dôvody spočívajú v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa.* Treba vnímať aj druhú časť hmotnoprávnej podmienky vymedzenia vážneho dôvodu zamestnávateľa, t. j. že tento dôvod musí spočívať v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. Osobitná povaha činnosti zamestnávateľa má byť posudzovaná podľa konkrétneho reálneho zamerania (podnikateľskej) činnosti zamestnávateľa a v rámci nej identifikovaného vážneho dôvodu, pre ktorý musí (má záujem) zamestnávateľ zaviesť monitorovanie zamestnanca technickými prostriedkami. Osobitná povaha činnosti zamestnávateľa by tak mohla vyplývať napr. aj z pracovného prostredia, v ktorom sa dohodnutý druh práce vykonáva (napr. sťažený výkon práce, rizikové pracoviská s ohľadom na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zabezpečenie preventívnej činnosti zamestnávateľa pri výkone práce zamestnancami, pri ktorej hrozí napr. vysoké spoločenské riziko a pod.);
- d) *len dovoľným spôsobom*, kam patrí aj monitorovanie videokamerou;²⁰
- e) *po predchádzajúcom upozornení zamestnanca, že výkon kontroly sa uskutoční.* Ak zamestnávateľ monitoruje svoje priestory za účelom ochrany svojho majetku, ochrany života a zdravia zamestnancov a súčasne na účely kontroly dodržiavania pracovnej disciplíny, nepotrebuje a nežiada zamestnancov o súhlas. Zamestnancov „len“ upovedomuje a informuje ich o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia a dobe jej trvania;

¹⁸ ŠVEC, M., HORECKÝ, J., RAK, P. *Vnútro podnikové predpisy: pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2021, s. 103.

¹⁹ K sledovaniu zamestnanca mimo pracoviska viac: RAK, P., RAKOVÁ, K. Sociálne médiá a pracovisko. In *Sociální dilema 2021. Nové přístupy k managementu znalostí a ochraně na internetu*. Brno : Právní institut, 2021, s. 7 – 14.

²⁰ Pozri k tomu aj: DOLOBÁČ, M. Kontrola elektronických komunikačných prostriedkov v pracovnoprávných vzťahoch. In *Právo, obchod, ekonomika VI.: zborník príspevkov z vedeckej konferencie, 26. – 28. októbra 2016, Vysoké Tatry*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 145 – 152.

f) v prípade, že na pracovisku pôsobia zástupcovia zamestnancov, musí byť zavedenie monitorovania (kontrolného mechanizmu) vopred prerokované, pričom predmetom prerokovania sú rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia a doba jej trvania.²¹

1.2 Posúdenie legality monitorovania z pohľadu nariadenia

Ako sme už uviedli, inštaláciou kamerového systému sa súčasne zamestnávateľ stáva prevádzkovateľom podľa nariadenia.²² V rámci tejto pozície môžeme identifikovať viacero jeho povinností, aj keď nie každý zamestnávateľ bude povinný splniť každú z uvedených povinností (pozri ďalej). K posúdeniu legality záznamov z kamerového systému prevádzkovaného zamestnávateľom sú nám nápomocné rozhodnutia Úradu na ochranu osobných údajov SR (ďalej len ako „Úrad“). Úrad pri výkone dozoru nad ochranu osobných údajov preveruje zákonnosť spracúvania osobných údajov. Nezákonnosť spracúvania osobných údajov potom Úrad konštatuje skrz porušenia niektorej zo zásad spracúvania osobných údajov podľa čl. 5 nariadenia.

V súvislosti s nezákonnosťou spracúvania osobných údajov pri prevádzkovaní kamerového systému má prevalenciu konštatovanie porušenia zásady transparentnosti. Zásada transparentnosti má svoje vyjadrenie v čl. 5 písm. a) nariadenia: *Osobné údaje musia byť spracúvané... transparentne vo vzťahu k dotknutej osobe*. Transparentnosť je zastrešujúcou povinnosťou podľa nariadenia a vzťahuje sa na tri ústredné oblasti: 1. poskytovanie informácií dotknutým osobám v súvislosti so spravodlivým spracúvaním; 2. spôsob, akým prevádzkovatelia komunikujú s dotknutými osobami v súvislosti s ich právami podľa všeobecného nariadenia; a 3. spôsob, akým prevádzkovatelia uľahčujú výkon práv dotknutými osobami.²³ Obsah informačnej povinnosti prevádzkovateľa je predmetom úpravy čl. 13 a 14 nariadenia. Skutkové zistenia vedúce k porušeniu zásady transparentnosti sa týkajú nasledujúcich okolností:

- zamestnávateľ si vôbec neplní svoju informačnú povinnosť, t. j. vôbec neinformuje dotknutú osobu o monitorovaní;
- zamestnávateľ si plní svoju informačnú povinnosť len čiastočne, t. j. chýba napríklad údaj o právnom základe, spracúvaní, opomenie spomenúť určitých príjemcov a pod.;
- zamestnávateľom poskytnuté informácie sú nesprávne, t. j. napríklad poskytne chybnú informáciu o sprostredkovateľoch či o účele spracúvania;
- zamestnávateľom poskytnuté informácie sú nezrozumiteľné, t. j. interná dokumentácia prevádzkovateľa vykazuje nesúrodosť, napríklad záznamy o sprostredkovateľskej činnosti uvádzajú iné lehoty uchovávania osobných údajov ako oznámenie o informačnej povinnosti;

²¹ Podrobnejšie sú tieto podmienky monitorovania analyzované v publikácii ŠVEC, M., VALENTOVÁ, T. *Prevenencia negatívneho zásahu do súkromia zamestnanca*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021, s. 29.

²² BEŇOVÁ, S., LADIVEROVÁ, E. Monitorovanie zamestnancov z pohľadu GDPR. In *Comenius* [online]. Roč. 5, 2020, č. 3, s. 78 – 87. Dostupné na: https://comeniuscasopis.flaw.uniba.sk/wp-content/uploads/2021/01/Comenius_12_2020_fin.pdf [Citované: 15. 12. 2024].

²³ Usmernenie EDPB k transparentnosti podľa nariadenia 2016/679 prijaté EDPB 29. novembra 2017 naposledy revidované a prijaté 11. apríla 2018, s. 4. Dostupné na: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-edpb/10_usmernenia_k_transparentnosti.pdf [Citované: 15. 12. 2024].

- zamestnávateľ si neplní informačnú povinnosť včas, t. j. neposkytne informácie najneskôr v momente ich získavania, napríklad najneskôr v mieste vstupu do priestoru monitorovaného prostredníctvom kamerového systému (nevhodne umiestnený piktogram kamery).

Podstatou zásady transparentnosti je, že dotknutá osoba by mala byť schopná vopred určiť, aký rozsah a aké dôsledky spracúvanie zahŕňa, a to, že by tieto osoby nemalo neskôr prekvapiť, akými spôsobmi boli ich osobné údaje použité.²⁴ Nariadenie nestanovuje formu, akou si má prevádzkovateľ plniť svoju informačnú povinnosť, preto nemožno tvrdiť, že jediný správny postup plnenia informačnej povinnosti je poskytnúť tieto informácie písomne. Prevádzkovateľ sa však musí pripraviť na to, že bez ohľadu na spôsob plnenia informačnej povinnosti, bude Úradom v prípade konania dopytovaný, aby svoje plnenie informačnej povinnosti hodnoverne preukázal. Zaužívanou formou informačnej povinnosti v zmysle článku 13 je pri kamerách tzv. piktogram (prvá vrstva). Informáciami prvej vrstvy (varovného označenia) by sa mali vo všeobecnosti oznamovať najdôležitejšie informácie, napr. podrobné informácie o účeloch spracúvania, totožnosti prevádzkovateľa a existencii práv dotknutej osoby, spolu s informáciami o najväčších dosahoch spracúvania. Tie môžu zahŕňať napríklad oprávnené záujmy prevádzkovateľa (alebo tretej strany) a kontaktné údaje zodpovednej osoby (ak je to relevantné). Musia obsahovať aj odkaz na podrobnejšie informácie druhej vrstvy, a to kde a ako ich nájsť.²⁵ Informácie, ktoré je povinný prevádzkovateľ dotknutej osobe poskytnúť podľa čl. 13 GDPR, sa jej majú poskytnúť pri získavaní jej osobných údajov a v takom rozsahu, ako jej ešte neboli poskytnuté. Piktogram upozorňujúci na to, že priestor je monitorovaný kamerami, nie je potrebné umiestňovať ku každej kamere, ale umiestňuje sa v mieste vstupu do monitorovaného priestoru približne vo výške očí. Podstatné je, aby dotknutá osoba ešte pred vstupom do monitorovaného priestoru bola informovaná, že vstupuje do monitorovaného priestoru a že jej osobné údaje budú spracúvané práve týmto spôsobom.

V ďalších rozhodnutiach v súvislosti so spracúvaním osobných údajov prostredníctvom kamerového systému Úrad konštatoval porušenie zásady minimalizácie údajov podľa čl. 5 ods. 1 psm. c) nariadenia v prípade, keď prevádzkovateľ monitoroval väčší rozsah priestoru než bolo nevyhnutné vzhľadom na sledovaný účel,²⁶ porušenie zásady obmedzenia účelu podľa čl. 5 ods. 1 psm. b) nariadenia v prípade, keď prevádzkovateľ využil kamerový záznam aj na iný účel ako bolo stanovené (deklaroval, že monitoruje priestory len na ochranu života a zdravia, a kamerové záznamy pritom využil ako dôkaz o porušení pracovnej disciplíny a vyvodzovanie pracovnoprávnej zodpovednosti),²⁷ ale aj porušenie zásady minimalizácie uchovávaní osobných údajov podľa čl. 5 ods. 1 psm. e)

²⁴ Usmernenia k transparentnosti podľa nariadenia 2016/679 prijaté EDPB 29. novembra 2017, naposledy revidované a prijaté 11. apríla 2018, s. 4. Dostupné na: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-edpb/10_usmernenia_k_transparentnosti.pdf [Citované: 15. 12. 2024].

²⁵ Z usmernenia EDPB č. 3/2019 k spracúvaniu osobných údajov prostredníctvom kamerových zariadení, verzia 2.0., prijaté 29. januára 2020. Dostupné na: https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_video_devices_sk.pdf. [Citované: 15. 12. 2024].

²⁶ Napr. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR 00258/2022-Os-4 z 24. januára 2022.

²⁷ Napr. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR 0101/2021-Os-7 z 2. mája 2022.

nariadenia, keď záznamy z kamier uchovával dlhšiu dobu než bolo skutočne nevyhnutné (spravidla viac ako 72 hodín).²⁸

Spracúvanie osobných údajov kamerovým systémom je ďalej nezákonné, ak sa zamestnávateľ dopustí porušenia zásady integrity a dôvernosti, inak tiež zásady bezpečnosti podľa čl. 5 ods. 1 písm. f) nariadenia. Podrobnejšie je otázka bezpečnosti spracúvania osobných údajov predmetom úpravy čl. 32 až 34 nariadenia. Zásada integrity a dôvernosti reflektuje širokú škálu externých, ako aj interných hrozieb narúšajúcich bezpečnosť spracúvania osobných údajov.²⁹ Nariadenie si v tomto smere zachováva svoju technologickú neutrálnosť a nepredpisuje záväzným spôsobom, aké konkrétne bezpečnostné opatrenie je potrebné implementovať.³⁰ Je vecou každého prevádzkovateľa, aby prijal také bezpečnostné opatrenia, ktoré zaručia *primeranú* bezpečnosť spracúvaných osobných údajov. Vo výsledku a pri konštatovaní porušenia tejto zásady tak Úrad hodnotí nedostatok *primeranosti* implementovaných bezpečnostných opatrení. Je náročné posudzovať a vyhodnocovať, či implementované bezpečnostné opatrenia sú dostatočne primerané vzhľadom na rozmanité prostredie prevádzkovateľov. Dôvernosť tiež znamená, že osobné údaje sú prístupné iba oprávneným osobám, ktoré na základe poverenia prevádzkovateľa môžu mať k osobným údajom prístup.³¹ Ak teda zamestnávateľ prerokúva skutkové okolnosti porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca prehrávaním kamerového záznamu, je dôležité, aby tak robil len voči oprávneným osobám. Kto bude oprávnenou osobou s právom oboznamovania sa s osobnými údajmi a skutkovými okolnosťami porušenia pracovnej disciplíny u konkrétneho zamestnanca, je vecou každého prevádzkovateľa. Avšak je potrebné, aby zamestnávateľ vedel oprávnenosť prístupu u týchto osôb zdôvodniť. Status či funkcia (napr. manažér prevádzky) nemusia byť vždy samy osebe postačujúce. Domnievame sa, že z povahy vecí, resp. pracovnej činnosti môže ísť o priameho nadriadeného riešeného zamestnanca, personalistu, právnika zamestnávateľa alebo príslušných zástupcov zamestnancov. Nevylučujeme ani externý subjekt, napríklad advokátsku kanceláriu.

Za jednu z najdôležitejších zásad ochrany osobných údajov považuje Úrad zákonnosť.³² Táto zásada vyjadruje a obsahuje podmienku, že spracúvanie osobných údajov je zákonné iba vtedy a iba v tom rozsahu, keď je splnená aspoň jedna z podmienok podľa čl. 6 ods. 1 nariadenia. Inými slovami, každé spracúvanie osobných údajov musí mať svoj prislúchajúci právny základ, t. j. dôvod, ktorý umožňuje prevádzkovateľovi vykonávať jednotlivé spracovateľské operácie s osobnými údajmi dotknutých osôb. Právny základ určuje sám prevádzkovateľ pre každú jednu spracovateľskú operáciu, a to ešte pred

²⁸ Napr. Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR 00394/2023-Os-4 zo 6. septembra 2023.

²⁹ Pozri aj: VALENTOVÁ, T., HORECKÝ, J., ŠVEC, M. *GDPR v pracovnoprávnej praxi: ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2020, s. 176.

³⁰ BERTHOTY, J. a kol. *Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha : C. H. Beck, 2018, s. 299.

³¹ Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 00996/2022-Os-6 z 22. novembra 2022.

³² Metodické usmernenie Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 2/2018: *Zákonnosť spracúvania*. Aktualizovaná verzia zo dňa 22.01.2019. Dostupné na: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-urad/6/zakonnost_aktualizovana_verzia_22-01-2019.pdf [Citované: 15. 12. 2024].

začatím spracúvania. Nezriedka je možné voliť pri jednej spracovateľskej operácii z viacerých právnych základov. Je vecou prevádzkovateľa, aby vždy zvažil právne následky tohto-ktorého zvoleného právneho základu, prispôbil zvolený právny základ konkrétnej spracovateľskej činnosti a vlastnému prostrediu.³³ Voľba nesprávneho právneho základu môže byť sankcionovaná. Pri monitorovaní priestoru kamerovým systémom zamestnávateľa, ktorého záznamy by mali byť následne využité ako dôkaz v prípadnom spore, je podľa nášho názoru vhodné zvoleným právnym základom oprávnený záujem podľa čl. 6 ods. 1 písm. f) nariadenia, ktorý vyplýva aj z § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Prevádzkovatelia sa môžu spoliehať na tento právny základ pri spracúvaní osobných údajov vtedy, ak ich záujmy prevažujú nad zájmami dotknutých osôb, čo by mali vedieť preukázať v tzv. balančnom teste. Tento test pozostáva z troch častí, v prvej prevádzkovateľ zhodnocuje, či sleduje legitímny cieľ, v druhej, či je spracúvanie osobných údajov prostredníctvom kamerového systému nevyhnutné na realizáciu sledovaného záujmu, a v tretej, či je splnená podmienka, že prevažuje záujem prevádzkovateľa nad základnými právami a slobodami dotknutej osoby.³⁴

Porušenie zásady zákonnosti v praxi zamestnávateľov konštatuje Úrad v dvoch skupinách prípadov. Tá prvá sa týka toho, že zamestnávateľ nemá vôbec právny základ pre danú spracovateľskú operáciu.³⁵ Druhá skupina prípadov zahŕňa situácie, keď zamestnávateľ síce nejaký právny základ zvolil, ale vzhľadom na charakter danej spracovateľskej činnosti ho nemožno považovať za vhodný, či primeraný.

Porušenie zásady zodpovednosti podľa čl. 5 ods. 2 nariadenia Úrad konštatuje v prípadoch, ak prevádzkovateľ neuzavrie sprostredkovateľskú zmluvu vôbec alebo neuzatvorí sprostredkovateľskú zmluvu so všetkými predpísanými náležitosťami (podľa čl. 28 ods. 3 nariadenia). Zamestnávateľ nie je povinný spracúvať osobné údaje sám, ale môže spracúvaním osobných údajov zamestnancov poveriť externý subjekt, tzv. sprostredkovateľa,³⁶ čo je v prípade využívania kamerového systému napr. jeho externý správca so vzdialeným prístupom. Je zodpovednosťou prevádzkovateľa poveriť len sprostredkovateľa poskytujúceho dostatočné záruky na to, že sa prijímú primerané technické a organizačné opatrenia tak, aby spracúvanie spĺňalo zákonné požiadavky, a aby sa zabezpečila ochrana práv dotknutej osoby. K riadeniu zmluvných vzťahov okrem kreovania sprostredkovateľskej zmluvy ďalej patrí vytvorenie návrhu vzájomnej dohody spoloč-

³³ BERTHOTY, J. a kol. *Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha : C. H. Beck, 2018, s. 223.

³⁴ Bližšie k tomu: Usmernenie EDPB č. 1/2024 k spracúvaniu osobných údajov na základe čl. 6 ods. 1 písm. f) GDPR, verzia 1.0., prijaté 8. októbra 2024. Dostupné na: https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/documents/public-consultations/2024/guidelines-12024-processing-personal-data-based_sk. [Citované: 20. 1. 2025].

³⁵ V tejto skupine prípadov ide najčastejšie o také porušenie, keď zamestnávateľ zverejňuje na svojich sociálnych sieťach alebo webových stránkach bez súhlasu zamestnancov fotografie alebo videá z teambuildingov, či spracúva lokalizačné údaje identifikujúce polohu zamestnanca počas jeho dovolenky alebo dočasnej pracovnej neschopnosti. Z rozhodnutia Úradu na ochranu osobných údajov SR o rozklade z 5. augusta 2022.

³⁶ Článok 4 bod 8 nariadenia: Sprostredkovateľ je fyzická alebo právnická osoba, orgán verejnej moci, agentúra alebo iný subjekt, ktorý spracúva osobné údaje v mene prevádzkovateľa.

ných prevádzkovateľov, ak existujú. Ak dvaja alebo viacerí prevádzkovatelia spoločne určia účel a prostriedky spracúvania, sú spoločnými prevádzkovateľmi. Napr. v areáli pôsobiaci štyria zamestnávateľia, ktorí za účelom bezpečnosti zamestnancov a ochrany svojho majetku prevádzkujú spoločný kamerový bezpečnostný systém, sú spoločnými prevádzkovateľmi. Spoloční prevádzkovatelia sú povinní uzavrieť vzájomnú dohodu (ak ich vzájomný vzťah nie je upravený osobitným predpisom), v ktorej transparentne určia príslušné zodpovednostné vzťahy (s dôrazom na práva dotknutej osoby, plnenie informačnej povinnosti); určia kontaktné miesto pre dotknuté osoby (odporúča sa kontaktné miesto jedného prevádzkovateľa) a poskytnú základné časti ich vzájomnej dohody dotknutým osobám (čl. 26 nariadenia). Absencia dohody spoločných prevádzkovateľov, resp. jej chýbajúce podstatné náležitosti vyvoláva rovnako porušenie zásady zodpovednosti. Porušenie tejto zásady bude ďalej konštatované v prípadoch porušenia čl. 30 nariadenia, ktorý upravuje povinnosť prevádzkovateľa viesť záznamy o spracovateľských činnostiach. Záznamy o spracovateľských činnostiach slúžia na preukazovanie súladu s nariadením a vo vlastnom záujme na monitorovanie spracovateľských operácií. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 250 zamestnancov a viac, je povinný viesť záznamy o spracovateľských činnostiach ku všetkým svojim spracovateľským operáciám, teda aj k spracúvaniu osobných údajov prostredníctvom kamerového systému. Zamestnávateľ, ktorý má 249 zamestnancov a menej, vedie záznam len k tým činnostiam, pri ktorých je pravdepodobné, že spracúvanie povedie k riziku ochrany práv a slobôd dotknutej osoby, spracúvanie nie je príležitostné alebo zahŕňa citlivé osobné údaje alebo údaje týkajúce sa uznania viny za trestné činy a priestupky. Vzhľadom na to, že spracúvanie osobných údajov prostredníctvom prevádzkovania kamerového systému nemožno považovať za príležitostné, mal by zamestnávateľ viesť o tejto spracovateľskej činnosti záznam. V neposlednom rade bude Úrad konštatovať porušenie zásady zodpovednosti v prípade, ak prevádzkovateľ nevykoná posúdenie vplyvu na ochranu osobných údajov (tzv. DPIA). V súlade s čl. 35 nariadenia ide o dokument, v ktorom sa opisujú plánované spracovateľské činnosti, posudzuje sa ich nutnosť a primeranosť, identifikujú sa riziká pre práva a slobody fyzických osôb a určia sa opatrenia na usporiadanie sa s týmito rizikami. Posúdenie vplyvu nie je povinné pre každú jednu spracovateľskú operáciu. Ak typ spracúvania osobných údajov, najmä s využitím nových technológií, môže viesť k vysokému riziku pre práva fyzických osôb, vtedy je prevádzkovateľ povinný vypracovať DPIA. Do úvahy sa berie povaha, rozsah, kontext a účel spracúvania osobných údajov. Zoznam spracovateľských operácií podliehajúcich povinnému posúdeniu vplyvu na ochranu osobných údajov v rámci Slovenskej republiky vydal a zverejnil Úrad na svojej webovej stránke.³⁷ V bode 9 uvádza Úrad povinnosť vykonať DPIA pre spracovateľskú operáciu, ktorou je monitoring práce zamestnanca na základe vážnych dôvodov vyplývajúcich z osobitnej povahy činnosti zamestnávateľa.

A napokon, nariadenie (čl. 37 až 39) zavádza vo vzťahu k určitým prevádzkovateľom (i sprostredkovateľom) povinnosť ustanoviť zodpovednú osobu. Porušenie povinnosti

³⁷ Zoznam je dostupný na: https://dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/zoznam_spracovateľských_operácií_ktore_podliehajú_posúdeniu_vplyvu.pdf.

ustanoviť zodpovednú osobu je porušením zásady zodpovednosti. Obligatórne (povinne) musí ustanoviť zodpovednú osobu prevádzkovateľ (i sprostredkovateľ), ak jeho hlavnými činnosťami sú spracovateľské operácie, ktoré si vzhľadom na svoju povahu, rozsah alebo účel vyžadujú pravidelné a systematické monitorovanie dotknutých osôb vo veľkom rozsahu. Povinnosť ustanoviť zodpovednú osobu sa viaže na hlavné činnosti prevádzkovateľa/sprostredkovateľa, čo sú činnosti, ktoré súvisia s predmetom jeho podnikania. Ustanovenie zodpovednej osoby tak nie je povinné pre prevádzkovateľa/sprostredkovateľa v prípade, keď spracovateľské operácie vykonáva len ako pomocné činnosti na dosiahnutie základných cieľov svojej činnosti. Napríklad, hlavnou činnosťou zamestnávateľa je výkon a realizácia stavebných prác a „len“ podpornou činnosťou potrebnou na zabezpečenie hlavnej činnosti je výkon monitorovania osôb vstupujúcich na stavbu z dôvodu zabezpečenia ich bezpečnosti. Takýto zamestnávateľ nie je povinný ustanoviť zodpovednú osobu. Ďalším kritériom, ktoré sa sleduje na ustanovenie zodpovednej osoby, je spracúvanie týchto údajov vo veľkom rozsahu. Na určenie, či ide o spracúvanie osobných údajov vo veľkom rozsahu, je potrebné zvážiť objem spracovávaných osobných údajov, ich rôznorodosť, dobu uchovávaní či geografický rozsah územia, z ktorého spracúvané osobné údaje pochádzajú.

2. Nezákonosť kamerového záznamu a jeho použitie ako dôkazného prostriedku

K nezákonne vyhotoveným dôkazom je potrebné uviesť, že takýmto dôkazom môže byť v zásade čokoľvek, pri vyhotovení čoho došlo k porušeniu zákona. Rovnako uvedené tvrdenie platí v prípade vznesenia námietky nezákonnosti získania i nezákonnosti vykonania dôkazu. Typické porušenia právnych predpisov pri vyhotovovaní a získaní kamerových záznamov, ku ktorým dochádza v praxi, sme popísali v predchádzajúcej časti príspevku. Pri hodnotení takéhoto dôkazu súd vychádza z čl. 16 ods. 2 CSP, podľa ktorého pri prejednaní a rozhodovaní veci nezohľadňuje skutočnosti a dôkazy, ktoré boli získané v rozpore so zákonom, ibaže by vykonanie dôkazu získaného v rozpore so zákonom je odôvodnené uplatnením článku 3 ods. 1 CSP. *Vo všeobecnosti teda platí pravidlo, že nezákonne získaný dôkaz je v konaní pred súdom právne neúčinný a na takéto dôkazy sa hľadí, akoby vôbec neboli uplatnené. CSP však v článku 16 ods. 2 obsahuje výnimku z tohto pravidla, a tak celkom výnimočne môže súd postupovať v rozpore s princípom legality a vykonať aj nezákonne získaný dôkaz, a to vtedy, ak je právo protistrany ústavnokonformne posúdené v konkrétnom prípade ako silnejšie právo než porušené právo toho, na koho úkor sa právo vykonáva.*³⁸ Použitelnosť kamerových záznamov, pri ktorých bolo konštatované porušenie právnych predpisov – a teda ich nezákonosť, sa z dôvodu kolízie práva na strane zamestnávateľa a na strane zamestnanca rieši v zmysle čl. 16 ods. 2 CSP vykonaním testu proporcionality. *„Test proporcionality je kľúčovým právnym nástrojom pre posúdenie, či určitý nezákonný dôkaz bude procesne prípustný, a to aj na úkor porušenia práva protistrany. Inak povedané, zásah do práva protistrany, spo-*

³⁸ Z rozhodnutia Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 9CoPr/7/2022 z 24. novembra 2022.

čívajúci v získaní nezákonného dôkazu musí byť primeraný (proporcionálny) s prihliadnutím na povahu práva, na ochranu, ktorého má nezákonný dôkaz slúžiť, vo vzťahu k právu, do ktorého sa získaním a použitím nezákonného dôkazu zasahuje. Prostredníctvom testu proporcionality dochádza k pomerovaniu (vyvažovaniu) dvoch kolidujúcich práv, pričom výsledkom tohto testu je vždy uprednostnenie jedného z týchto práv na úkor druhého práva v závislosti od posúdenia primeranosti zásahu.³⁹ V tomto teste sa posudzuje, či je nutné porušiť právo jednej strany (v prípade zamestnanca predovšetkým jeho právo na súkromie, právo na ochranu osobnosti, právo na ochranu osobných údajov, prípadne právo na rodinný život) vo vzťahu k právu druhej strany (v prípade zamestnávateľa jeho právo na spravodlivý proces, právo na súdnu ochranu, či ochranu vlastníckeho práva). Posudzovanie prípustnosti (primeranosti) zásahu v rámci testu proporcionality je trojstupňové a zahŕňa posúdenie vhodnosti, potrebnosti a primeranosti porušenia práva druhej strany. Posudzovanie vhodnosti spočíva v skúmaní otázky, či je daný dôkaz skutočne vhodný (spôsobilý) na zistenie skutočnosti, ktorá je predmetom dokazovania. Inými slovami, ide o posúdenie, či získaním nezákonného dôkazu bol sledovaný legitímny cieľ – týmto legitímnym cieľom musí byť preukázanie takých skutkových okolností prípadu (unesenie dôkazného bremena), od ktorých závisí úspech v spore, t. j. poskytnutie súdnej ochrany ohrozenému alebo porušenému právu.⁴⁰ Ak súd zistí, že navrhovaný dôkaz nie je vôbec spôsobilý na preukázanie tvrdených skutočností, vykonanie takéhoto dôkazu nepripustí. Naplnenie kritéria potrebnosti nezákonne získaného dôkazu bude podmienené skutočnosťou, či možno náležité zistenie skutkového stavu dosiahnuť aj inak, t. j. inými dôkaznými prostriedkami.⁴¹ Súd nezákonný dôkaz nevykoná, ani vtedy, ak strana svoje tvrdenia bude môcť dokázať aj zákonnými dôkazmi, čo znamená, že súd vykoná nezákonný dôkaz iba vtedy, ak je navrhovateľ tohto dôkazu v dôkaznej núdzi. V rámci kritéria primeranosti sa posudzujú závažnosť a intenzita zásahu, ako aj to či miera zásahu do práva je primeraná cieľu, ktorý sa má nezákonným dôkazom dosiahnuť. V podstate ide o skúmanie otázky, či je v okolnostiach daného prípadu vyšší (silnejší) záujem na unesení dôkazného bremena, t. j. záujem na úspechu v spore ako záujem na ochrane práva porušeného nezákonne získaným dôkazom.⁴² Domnievame sa, že práve pri posudzovaní kritéria primeranosti súdom môže zohrať dôležitú úlohu výsledok tzv. balančného testu realizovaného zamestnávateľom. Ako sme už uviedli, typickým právny základom pre monitorovanie zamestnancov na pracovisku je oprávnený záujem podľa čl. 6 ods. 1 písm. f) nariadenia. Aby sa zamestnávateľ mohol pri spracúvaní osobných údajov spoľahnúť na tento právny základ, musí v balančnom teste dospieť k záveru, že jeho právo (na ochranu majetku) prevažuje nad právom (na ochranu súkromia, osobných údajov) zamestnanca, ktoré naruša práve prevádzkovaním kamerového systému.⁴³ Test proporcionality vykonaný pre prípustnosť nezákonného dôkazného pro-

³⁹ Z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4Cob/51/2019 z 20. októbra 2020.

⁴⁰ Z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4 Cob/51/2019 z 20. októbra 2020.

⁴¹ Z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4 Cob/51/2019 z 20. októbra 2020.

⁴² Z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4 Cob/51/2019 z 20. októbra 2020.

⁴³ Podrobnejšie k balančnému testu ku kamerám v usmernení EDPB č. 3/2019 k spracúvaniu osobných údajov prostredníctvom kamerových zariadení, verzia 2.0., prijaté 29. januára 2020. Dostupné na: <https://www.>

striedku a balančný test vykonaný pre prípustnosť použitia právneho základu oprávneného záujmu podľa čl. 6 ods. 1 písm. f) nariadenia tak majú určitý spoločný aspekt. Ak prevádzkovatelia vnímajú vypracovanie balančného testu ako zaťažujúcu administratívnu povinnosť, ktorú ako jednu z mnohých prinieslo nariadenie, je treba zdôrazniť, že kvalitne vypracovaný balančný test vie byť veľmi nápomocný v prípadoch posudzovania prípustnosti nezákonného kamerového záznamu, aj keď, samozrejme, súd výsledkami balančného testu nie je viazaný. Pri posudzovaní kritéria primeranosti zohrávajú svoju úlohu aj rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“). Ten v nejednom rozhodnutí stanovuje faktory, ktoré majú byť vzaté do úvahy pri vyvažovaní protichodných záujmov zamestnanca (najmä práva na rešpektovanie súkromného a rodinného života)⁴⁴ a zamestnávateľa (napr. jeho záujem na ochrane jeho vlastníckych práv, ale aj verejný záujem na riadnom výkone spravodlivosti) pri monitorovaní zamestnanca na pracovisku.⁴⁵ Keďže právo na súkromie zamestnanca sa považuje za jedno z najvýznamnejších ľudských práv, praktické zásahy do jeho obsahu a rozsahu sú vnímané o to citlivejšie. Ide napríklad o požiadavku na predchádzajúcu informovanosť zamestnancov o monitorovaní na pracovisku,⁴⁶ posúdenie rozsahu (čím rozsiahlejšie monitorovanie, tým závažnejší dôvod na sledovanie musí zamestnávateľ mať), ale aj charakteru monitorovanej oblasti,⁴⁷ vyhodnotenie dôsledkov monitorovania na konkrétneho zamestnanca,⁴⁸ či boli zamestnancovi poskytnuté dodatočné záruky, alebo aký bol vôbec stupeň zásahu do súkromia zamestnanca vzhľadom na jeho pracovnú pozíciu.⁴⁹ Dokonca aj utajované monitorovanie zamestnanca na jeho pracovisku za zohľadnenia konkrétnych okolností prípadu môže uspieť v posudzovaní primeranosti, i napriek existencii

edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_video_devices_sk.pdf. [Citované: 20. I. 2025].

⁴⁴ Z viacerých rozhodnutí ESLP vyplýva, že zamestnanec sa nikdy nemôže úplne vzdať svojho práva na súkromie. Právom na súkromný život sa zaoberal ESLP už historicky v rozhodnutí zo 16. decembra 1992 v právnej veci Niemietz v. Nemecko, v ktorom dospel k záveru, že nie je možné, ani nevyhnutné pokúšať sa o vyčerpávajúcu definíciu pojmu „súkromný život“. Dôvodil, že by bolo príliš restriktívne obmedzovať tento pojem na „vnútorný kruh“, v rámci ktorého môže jednotlivec žiť svoj vlastný osobný život podľa svojej vôle a úplne z neho vylúčiť vonkajší svet nezahrnutý do tohto kruhu. Rešpektovanie súkromného života do určitej miery zahŕňa právo na vytváranie a rozvíjanie vzťahov s ďalšími ľudskými bytosťami. Potom tiež neexistuje dôvod na to, aby z pojmu „súkromný život“ bola vylúčená aktivita profesijnej alebo obchodnej povahy, pretože práve počas svojej pracovnej činnosti má väčšina ľudí značnú, ak nie najväčšiu príležitosť rozvíjať vzťahy s vonkajším svetom. Obdobne v rozhodnutí ESLP Amann v. Švajčiarsko, č. 27798/95, zo 16. februára 2000 ESLP uviedol pri definovaní tohto pojmu, že „neexistuje žiadny zásadný dôvod na ospravedlnenie vylúčenia činnosti profesijnej alebo obchodnej povahy z pojmu súkromný život“.

⁴⁵ Nielen prostredníctvom kamerového systému, ale napr. aj využitím GPS, k tomu rozhodnutie ESLP Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, č. č. 26968/16 z 13. decembra 2022, kontrolou pracovných staníc (počítača zamestnanca), k tomu rozhodnutie ESLP Libert proti Francúzsku č. 588/13 z 22. februára 2018, monitorovaním telefonických rozhovorov, k tomu rozhodnutie ESLP Copland č. 62617/00 proti Spojenému kráľovstvu z 3. apríla 2007.

⁴⁶ Bližšie k tomu rozhodnutie ESLP Bărbulescu v. Romania, č. 61496/08 z 5. septembra 2017.

⁴⁷ Prícom súkromný život môže zahŕňať aj profesijné činnosti, napr. realizáciu výučby na vysokej škole, k tomu bližšie rozhodnutie ESLP Antović a Mirković proti Čiernej hore, č. 70838/13 z 28. novembra 2017.

⁴⁸ Bližšie k tomu rozhodnutie ESLP Köpke proti Nemecku, č. 420/07, rozhodnutie z 5. októbra 2010.

⁴⁹ Bližšie k tomu rozhodnutie ESLP Adomaitis v. Lithuania, č. 14833/18 z 18. januára 2022.

(vnútroštátnej) zákonnej povinnosti zamestnávateľa transparente zamestnancov o monitorovaní informovať.⁵⁰

V zmysle uvedeného tak ani prípadné porušenie právnych predpisov zamestnávateľom (chrániacich práva zamestnanca cez § 13 ods. 4 Zákonníka práce alebo nariadenia) nemusí nutne znamenať nepoužiteľnosť tohto dôkazného prostriedku,⁵¹ čo nesporne môže u zamestnancov vyvolať nevôľu či pocit nespravodlivosti. Nemožno však abdikovať na rôznorodosť závažnosti porušenia právnych predpisov. Je rozdiel, ak súd konštatuje nezákonnosť kamerového záznamu, preto, že zamestnanec nebol o monitorovaní informovaný vôbec, alebo v dôsledku toho, že zamestnávateľ opomenul uviesť v rámci informačnej povinnosti jednu či dve skutočnosti podľa čl. 13 alebo 14 nariadenia. Je rozdiel, či zamestnávateľ porušil zásadu obmedzenia účelu podľa čl. 5 ods. 1 písm. b) nariadenia a využil kamerový záznam aj na iný účel než deklaroval, alebo je nezákonnosť dôkazu konštatovaná v dôsledku toho, že porušil zásadu zodpovednosti podľa čl. 5 ods. 2 nariadenia tým, že jeho sprostredkovateľská zmluva nie je právne perfektná (bližšie pozri 2. časť príspevku). Vykonávanie testu proporcionality súdom posúva pomerovanie protichodných práv zamestnanca a zamestnávateľa do materiálneho jadra základných práv a slobôd, keď právu zamestnávateľa na spravodlivý proces dáva šancu na obhajobu cez prípustnosť nezákonného dôkazu zasahujúceho do práva zamestnanca. Tiež sa domnievame, že realizáciou testu proporcionality sa možno dopracovať aj k záveru, že nezákonný dôkaz (kamerový záznam) ani nie je spôsobilý zasiahnuť do práva zamestnanca (na ochranu súkromia, osobnosti, osobných údajov...), pretože nezákonnosť dôkazu vlastne spočíva „len“ v administratívnom pochybení formálneho charakteru.⁵² Navyše platí, že *porušenie práva na ochranu súkromia a právo žiadať zadosťučinenie sa prípustným nezákonného dôkazu nekonvaliduje. Inak povedané, z hmotnoprávneho hľadiska pôjde stále o porušenie práva na ochranu súkromia dotyčnej osoby a tá môže od osoby, ktorá záznam osobnej povahy vyhotovila, žiadať primerané zadosťučinenie.*⁵³ Pomyselná miska váh s dvoma kolidujúcimi právami sa touto skutočnosťou – podľa nášho názoru – dostáva do rovnováhy, a aj preto považujeme zaoberať sa otázkou prípustnosti nezákonných dôkazov súdmi priam za ich povinnosť.

Záver

S vývojom moderných technológií a ich cenovou dostupnosťou sa počet dôkazných prostriedkov zvyšuje, čo môže priniesť určité komplikácie pri ich hodnotení. Oblíbeným

⁵⁰ Z rozhodnutia ESEP López Ribalda and iní v. Španielsko, č. 1874/13 and 8567/13) z 9. januára 2018. Tento prípad sa týkal tajného monitorovania zamestnancov španielskeho supermarketu po podozrení na spáchanie krádeže. Žalobcovia boli prepustení najmä na základe videozáznamu, ktorý boli údajne získaný porušením ich práva na súkromie.

⁵¹ Z rozhodnutia Krajského súdu v Hradci Králové sp. zn. 28A 11/2015 – 49 z 23. decembra 2016.

⁵² Napr. ak si prevádzkovateľ (zamestnávateľ) nespĺnil oznamovaciu povinnosť voči Úradu na ochranu osobných údajov, ktorú mal v zmysle starej právnej úpravy (zrušený zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov). Pozri k tomu: Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 2 As 45/2010.

⁵³ Z rozhodnutia Krajského súdu Nitra sp. zn. 9CoPr/7/2022 z 24. novembra 2022.

dŔkazným prostriedkom sa stali záznamy z kamier, a to pre ich pomerne vysokú výpovednú (informačnú) hodnotu. Diskutovanou sa tak stala otázka ich prípuŝnosti v prípadnom konaní, aj v sporoch medzi zameŝnávateľom a zameŝnancom. Podľa čl. 16 CSP v zásade platí, že nezákonne vyhotovený a získaný kamerový záznam je ako dŔkazný prostriedok neprípuŝný. Nezákonnosť dŔkazu sa posudzuje v spektre platných a účinných právnych predpisov a škála možných poruŝení pri monitorovaní zameŝnanca je skutočne široká (bliŝšie pozri 2. časť príspevku). Ak by sme mali teda zarámcovať procesný postup súdu pri predložení kamerového záznamu v spore medzi zameŝnávateľom a zameŝnancom, v prvom kroku je potrebné posúdiť jeho zákonnosť podľa čl. 13 ods. 4 Zákonníka práce a nariadenia. Aŝ súd zistí poruŝenie niektorej zákonnej povinnosti, vyhodnocuje dŔkaz ako nezákonný, čo ale *apriori* neznamená jeho neprípuŝnosť. Ďalším krokom v procesnom postupe je vykonanie testu proporcionality, v ktorom súd bude posudzovať, ktoré základné právo (či zameŝnanca, či zameŝnávateľa) je pri vzájomnej kolízii silnejšie a preváŝi. Existuje viacero okolností, ktoré pri vykonaní testu proporcionality vedú k záveru, že nemoŝno uprednostniť právo zameŝnanca pred právom zameŝnávateľa. Napr. skutočnosť, že zameŝnávateľ nemá k dispozícii iný dŔkaz, ktorým by mohol účinne chrániť svoje práva a dosiahnuť tak spravodlivosť. Rovnako zaváŝi aj samotný charakter poruŝenia zákonnej povinnosti, a teda, či také poruŝenie právneho predpisu, ktorého sa zameŝnávateľ dopustil, je vôbec spôsobilé zasiahnuť do práva zameŝnanca. Spravidla administratívne poruŝenie zákonnej povinnosti (napr. chýbajúca náležitosť informačnej povinnosti, imperfektnosť sprostredkovateľskej zmluvy a pod.) takúto spôsobilosť nemajú a poruŝenie právneho predpisu je formálnym pochybením.

Literatúra

- BEŇOVÁ, S., LADIVEROVÁ, E. Monitorovanie zameŝnancov z pohľadu GDPR. In *ComenIUS* [online] 2020, roč. 5, č. 3, s. 78-87. Dostupné na: https://comeniuscasopis.flaw.uniba.sk/wp-content/uploads/2021/01/Comenius_12_2020_fin.pdf
- BERTHOTÝ, J. a kol. *Vŝeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov*. Praha : C. H. Beck, 2018, 683 s. ISBN 9788074007149
- ČENTÍK, T. K prípuŝnosti nezákonných dŔkazov podľa CSP (On inadmissibility of unlawful evidence under the CCP). Dostupné na: <https://www.ulpianus.sk/blog/k-pripustnosti-nezakonnych-dokazov-podla-csp/>
- ČOLLÁK, J. a kol. *Procesné právo: význam súdneho procesu a civilné sporové konanie*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2024, 566 s. ISBN 9788073809539
- DOLOBÁČ, M. Kontrola elektronických komunikačných prostriedkov v pracovnoprávných vzťahoch. In *Právo, obchod, ekonomika VI. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie: 26. – 28. októbra 2016, Vysoké Tatry*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 145 – 152. ISBN 9788081524431
- GEŠKOVÁ, K., SMYČKOVÁ, R., ZÁMOŤÍK, J. Repetitóriium civilného procesného práva. 2. preprac. a dopl. vyd. Bratislava : Iuris Libri, 2021, 231 s. ISBN 9788089635313
- KÚDELOVÁ, N. Pouŝiteľnosť kamerového záznamu ako dŔkazu v trestnom konaní. In *E-pravo*. Publikované: 28. 4. 2023. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/pouzitelnost-kameroveho-zaznamu-ako-dkazu-v-trestnom-konani-5733.html>
- Metodické usmernenie Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 2/2018: Zákonnosť spracúvania. Aktualizovaná verzia z 22. 1. 2019. Dostupné na: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-urad/6/zakonnost_aktualizovana_verzia_22-01-2019.pdf

- STRAKOŠ, J. *K vybraným elektronickým důkazním prostředkům ve správním trestání a míře přípustnosti jimi opatřených důkazů*. Brno : Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2022, 117 s. Dostupné na: https://is.muni.cz/th/mmu6g/Zaverecna_prace_STRAKOS_JAN.pdf
- ŠAMKO, P. *Obrazový záznam z priemyselnej kamery ako dôkaz v trestnom konaní*. In. *Právne listy*. Publikované: 20.06.2022. Dostupné na: <https://www.pravnelisty.sk/clanky/a1103-obrazovy-zaznam-z-priemyselnej-kamery-ako-dokaz-v-trestnom-konani>.
- RAK, P., RAKOVÁ, K. *Sociálne médiá a pracovisko*. In *Sociální dilema 2021. Nové přístupy k managementu znalostí a ochraně na internetu*. Brno : Právni institut, 2021. ISBN 978-80-908357-0-2, s. 7 – 14
- Rozhodnutie ESEP Niemietz v. Nemecko, č. 13710/88 zo 16. decembra 1992
- Rozhodnutie ESEP Amann v. Švajčiarsko, č. 27798/95, zo 16. februára 2000
- Rozhodnutie ESEP Copland, č. 62617/00 proti Spojenému kráľovstvu, z 3. apríla 2007
- Rozhodnutie ESEP Köpke proti Nemecku, č. 420/07, rozhodnutie z 5. októbra 2010
- Rozhodnutie ESEP Bărbulescu v. Romania, č. 61496/08 z 5. septembra 2017
- Rozhodnutie ESEP Antović a Mirković proti Čiernej hore, č. 70838/13, z 28. novembra 2017
- Rozhodnutia ESEP López Ribalda and iní v. Španielsko, č. 1874/13 and 8567/13), z 9. januára 2018
- Rozhodnutie ESEP Libert proti Francúzsku, č. 588/13, z 22. februára 2018
- Rozhodnutie ESEP Adomaitis v. Lithuania, č. 14833/18, z 18. januára 2022
- Rozhodnutie ESEP Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, č. 26968/16, z 13. decembra 2022
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 1267/2018 zo 14. augusta 2018
- Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 2 As 45/2010 z 18. novembra 2011
- Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4 Cob/51/2019 z 20. októbra 2020
- Rozhodnutie Krajského súdu Nitra sp. zn. 9CoPr/7/2022 z 24. novembra 2022
- Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR 00258/2022-Os-4 z 24. január 2022
- Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR 0101/2021-Os-7 z 2. mája 2022
- Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 00996/2022-Os-6 z 22. novembra 2022
- Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR 00394/2023-Os-4 zo 6. septembra 2023
- ŠTEVČEK, M. a kol. *Civilný sporový poriadok*. Praha : C. H. Beck, 2016, 1544 s. ISBN 9788074006296
- ŠVEC, M., HORECKÝ, J., RAK, P. *Vnútro podnikové predpisy: pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2021, 200 s. ISBN 978-80-571-0423-0
- ŠVEC, M., VALENTOVÁ, T. *Prevenca negatívneho zásahu do súkromia zamestnanca*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. 64 s. ISBN 978-80-571-0341-7
- Usmernenie EDPB k transparentnosti podľa nariadenia 2016/679 prijaté EDPB 29. novembra 2017, naposledy revidované a prijaté 11. apríla 2018. Dostupné na: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-edpb/10_usmernenia_k_transparentnosti.pdf
- Usmernenie EDPB č. 3/2019 k spracúvaniu osobných údajov prostredníctvom kamerových zariadení, verzia 2.0., prijaté 29. januára 2020. Dostupné na: https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_video_devices_sk.pdf
- Usmernenie EDPB č. 1/2024 k spracúvaniu osobných údajov na základe čl. 6 ods. 1 písm. f GDPR, verzia 1.0., prijaté 8. októbra 2024. Dostupné na: https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/documents/public-consultations/2024/guidelines-12024-processing-personal-data-based_sk
- VALENTOVÁ, T., HORECKÝ, J., ŠVEC, M. *GDPR v pracovnoprávnej praxi: ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2020, 264 s. ISBN 9788057102373