

---

**PRÁVNÁ DIMENZIA  
SÚKROMIA  
V PRACOVNOPRÁVNÝCH  
VZŤAHOCH**

---



# PRÁVNÁ DIMENZIA SÚKROMIA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Silvia Beierová

leges

*Vzor citace:*

BEIEROVÁ, S. *Právna dimenzia súkromia v pracovnoprávných vzťahoch*.  
Praha: Leges, 2020. 116 s.

*Recenzenti:*

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

doc. JUDr. Peter Varga, PhD.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Beierová, Silvia

Právna dimenzia súkromia v pracovnoprávných vzťahoch / Silvia Beierová. – Vydání první. –  
Praha : Leges, 2020. – 116 stran. – (Teoretik)

Obsahuje bibliografii, bibliografické odkazy a rejstřík

ISBN 978-80-7502-479-4 (brožováno)

\* 342.72/.73 \* 331.106 \* 347.951 \* (437.6) \* (4) \* (048.8)

– právo na soukromí – Slovensko

– právo na soukromí – země Evropské unie

– pracovněprávní vztahy – Slovensko

– pracovněprávní vztahy – země Evropské unie

– soudní rozhodnutí a stanoviska – Slovensko

– soudní rozhodnutí a stanoviska – země Evropské unie

– monografie

34 – Právo [16]

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2,  
v roce 2020 jako svou 680. publikaci.

Vydání první

Edice Teoretik

Autor kresby na obálce Rudolf Hřib

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba Gradis

Tisk Tiskárna PROTISK, s. r. o., České Budějovice

[www.knihyleges.cz](http://www.knihyleges.cz)

© Silvia Beierová, 2020

ISBN 978-80-7502-479-4

ISBN e-knihy 978-80-7502-480-0

# OBSAH

|                                                                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Úvod .....                                                                                                                             | 7   |
| 1 Právo na rešpektovanie súkromia .....                                                                                                | 11  |
| 2 Obmedzenie práva na súkromie a test proporcionality .....                                                                            | 16  |
| 3 Súkromie z pracovnoprávnej perspektívy .....                                                                                         | 19  |
| 4 Súkromie pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu .....                                                                                  | 25  |
| 5 Nástroje kontroly a súkromie v pracovnoprávných vzťahoch .....                                                                       | 37  |
| 6 Kontrola zamestnanca v pracovnom pomere .....                                                                                        | 39  |
| 6.1 Monitorovanie pohybu zamestnanca .....                                                                                             | 43  |
| 6.2 Monitorovanie využívania internetu, elektronickej pošty<br>a obsahu telefonických hovorov .....                                    | 47  |
| 7 Kontrolné mechanizmy v štátnej službe .....                                                                                          | 52  |
| 7.1 Služobné hodnotenie .....                                                                                                          | 54  |
| 7.2 Majetkové priznanie .....                                                                                                          | 55  |
| 7.3 Monitoring štátneho zamestnanca .....                                                                                              | 58  |
| 8 Kontrolné mechanizmy v služobnom pomere .....                                                                                        | 61  |
| 8.1 Služobné hodnotenie .....                                                                                                          | 64  |
| 8.2 Posudzovanie spoľahlivosti .....                                                                                                   | 67  |
| 8.3 Previerka dodržiavania služobnej disciplíny .....                                                                                  | 74  |
| 8.4 Psychofyzologické overovanie pravdovravnosti .....                                                                                 | 75  |
| 8.5 Overovanie duševnej spôsobilosti .....                                                                                             | 79  |
| 8.6 Overovanie majetkových pomerov .....                                                                                               | 83  |
| 8.7 Použitie informačno-technických prostriedkov<br>a informačno-operatívnych prostriedkov ako nástrojov<br>kontroly príslušníka ..... | 86  |
| 9 Bezpečnostná previerka .....                                                                                                         | 98  |
| Záver .....                                                                                                                            | 106 |
| Zoznam použitej literatúry .....                                                                                                       | 109 |
| Vecný register .....                                                                                                                   | 115 |
| O autorke .....                                                                                                                        | 116 |



# ÚVOD

Ochrana súkromia ako absolútneho a štátnou mocou garantovaného práva sa stáva stále častejším predmetom diskusie v mnohých oblastiach života spoločnosti. Za determinant tejto skutočnosti možno považovať najmä technologickú revolúciu, ktorá má zásadný vplyv na to, akým spôsobom žijeme, pracujeme a komunikujeme. Doposiaľ žiadna technická či technologická zmena v minulosti nemala taký rýchly vývoj, široký rozsah a ďalekosiahly vplyv na spoločnosť. Dochádza k stieraniu hraníc medzi fyzickou, digitálnou a biologickou sférou a pod jej vplyvom tiež dochádza k postupnému stieraniu hraníc súkromného a verejného.

Mení sa aj obsah pojmu „súkromie“, a to aj v súvislosti s výkonom práva na slobodu prejavu či demonštrovaním prejavov náboženského vyznania, poznáme nové pojmy: informačné súkromie či internetové súkromie. S rozvojom technológií a aplikácií, ktoré „uľahčujú“ uspokojovanie potrieb, sa ľudia často zriekajú časti svojho súkromia. Osobné údaje sa stávajú výmennou hodnotou. Prevažná časť mladých ľudí zdieľa podstatnú časť súkromia na sociálnych sieťach, ktorých pravidlá využívania sú orientované predovšetkým komerčne.

V súvislosti s novými hrozbami, akými sú prejavy medzinárodného terorizmu a kybernetické útoky či vypuknutie pandémie koronavírusom, spoločnosť toleruje zásadnejšie zásahy do práva na ochranu súkromia. Ďalším aspektom, ktorý má vplyv na súkromie osôb je aj informatizácia a digitalizácia verejnej správy, postupné zdieľanie elektronických databáz a registrov, využívanie kamerových systémov s možnosťou identifikácie osôb či vozidiel alebo kontrola vstupov. Právna regulácia však spravidla zaostáva za meniacimi sa potrebami spoločnosti. Nereaguje dostatočne pružne a nemôže byť vždy dostatočná, keďže v čase globalizácie a internacionalizácie takmer všetkých oblastí života spoločnosti nie je objektívne možné reagovať na aspekty, ktoré majú svoj pôvod či prejav mimo územia Slovenskej republiky.

Úlohou štátu so svojou prerogatívou tvorby práva je nachádzanie spravodlivej rovnováhy pri stretoch rôznych záujmov verejného a súkromného, ako aj pri kolíziách záujmov a práv garantovaných nielen národnou právnou úpravou, ale aj medzinárodnými dohovormi či inými normami medzinárodného práva.

Z pracovnoprávného hľadiska tak môžeme uvažovať o kolízii práv na ochranu súkromia vo vzťahu k právu na ochranu dobrého mena, povesti, ob-

chodného tajomstva a v neposlednom rade k právu na ochranu vlastníctva. Kým súkromie sa týka výlučne osoby vykonávajúcej závislú prácu, ochrana vlastníctva sa vzťahuje na výrobné prostriedky a majetok zamestnávateľa. V posledných rokoch sa v oblasti pracovnoprávnej regulácie dostal do popredia záujem na ochrane vlastníctva a záujem na zvyšovaní efektivity a hospodárnosti výrobnjej produkcie. Deklarovala sa možnosť zásahu do súkromia zamestnancov ako legitímneho prostriedku kontroly využívania pracovných prostriedkov, samozrejme, pri dodržaní podmienok určených zákonom a pri rešpektovaní zásad legality, legitimacy a proporcionality. Významným pre výklad a aplikáciu uvedených zásad je rozhodnutie Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „Veľká komora ESLP“) v kauze Bărbulescu proti Rumunsku,<sup>1</sup> a to najmä vo vzťahu k posudzovaniu primeraného očakávania súkromia na pracovisku.

V oblasti pracovnoprávných vzťahov, kde na strane zamestnávateľa vystupuje štát, v kolízii stoja záujem na riadnom, efektívnom, nezávislom a ne-strannom výkone štátnej správy a záujem osoby na rešpektovaní jej ľudských práv, osobitne jej súkromia. Ide o vzťah administratívno-právny a sféra súkromia je týmto faktom nesporne dotknutá. Osobitne služobný pomer vznikajúci mocenským aktom služobného funkcionára (rozhodnutím o prijatí) je svojou povahou právnym pomerom štátnozamestnaneckým – verejnoprávnym a po celú dobu svojho priebehu sa výrazne odlišuje od pracovného pomeru.<sup>2</sup>

V osobitnom právnom postavení sú osoby vykonávajúce úlohy štátu pri zabezpečovaní verejného záujmu na ochrane verejného poriadku a zaistení národnej bezpečnosti, ktoré majú postavenie verejného činiteľa. Otázka právneho posúdenia miery možných zásahov do súkromia je preto na mieste.

Kým miera právom aprobovaných zásahov do súkromia v pracovnom pomere je témou rozpracovanou a téme ochrany súkromia v predzmluvných vzťahoch a na pracovisku sa venovali viacerí autori z pohľadu právnej úpravy zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), menej sa autori venovali zásahom do súkromia osoby v štátnozamestnaneckom pomere regulovanom zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 55/2017 Z. z.“) a zásahom do súkromia príslušníka v služobnom pomere. Služobným pomerom príslušní-

<sup>1</sup> Rozsudok ESLP č. 61496/08 vo veci Bărbulescu proti Rumunsku z 5. septembra 2017.

<sup>2</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Sžo/216/2010 z 30. júna 2011.

ka sa na účely tejto monografie rozumie služobný pomer príslušníka upravený zákonom č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície (ďalej len „zákon č. 73/1998 Z. z.“), zákonom č. 35/2019 o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 35/2019 Z. z.“) a služobný pomer vojaka, teda príslušníka ozbrojených síl podľa zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 281/2015 Z. z.“).

Miera možných zásahov do súkromia príslušníka v služobnom pome-re zatiaľ nebola teoreticky rozpracovaná, a preto má táto monografia ambíciu prispieť k rozpracovaniu témy, ktorej doteraz nebola venovaná náležitá pozornosť a ktorá sa v dobe rozmachu informačných technológií stáva obzvlášť citlivou, a to najmä s poukazom na úlohu štátu zaistiť verejný poriadok a národnú bezpečnosť. Ako zaistiť dostatočnú ochranu záujmom štátu pri rešpektovaní základného práva na rešpektovanie súkromia osôb, ktorých úlohou je plnenie úloh štátu pri zaistovaní verejných záujmov, sa na prvý pohľad môže zdať periférnou, avšak v období, keď sa často spochybňuje dôvera v štátne orgány je nesporne aktuálnou. Nevyhnutné je disponovať takými kontrolnými mechanizmami, ktoré prispedia k možnostiam účinnej a efektívnej kontroly, avšak, samozrejme, pri zachovaní princípov legitimacy a proporcionality zásahov do základného práva každej ľudskej bytosti, ktorým je právo na súkromný život.

Nevyhnutným predpokladom demokratickej spoločnosti je nájdenie optimálneho modelu rovnováhy medzi verejným záujmom spoločnosti a individuálnymi právami a slobodami jej členov.



# 1 PRÁVO NA REŠPEKTOVANIE SÚKROMIA

K základným princípom právneho štátu a demokratickej spoločnosti neoddeliteľne patrí ochrana základných ľudských práv a slobôd vrátane nedotknuteľnosti osoby a jej súkromia. Právo na rešpektovanie súkromia bolo prvýkrát výslovne priznané Všeobecnou deklaráciou ľudských práv v roku 1948, následne sa právo na rešpektovanie rodinného, súkromného života, obydlia a korešpondencie stalo súčasťou katalógu základných práv, ktorý tvorí obsah Európskeho dohovoru o ochrane ľudských právach a základných slobôd (ďalej len „Dohovor“) z roku 1950 a ktorý je považovaný za najdôležitejšiu medzinárodnú ľudskoprávnu zmluvu na európskom kontinente garantujúcu dodržiavanie základných práv a slobôd spolu s nástrojmi, ktorými sa možno domáhať ochrany pred neoprávnenými zásahmi zo strany štátu.<sup>3</sup>

Dohovor v článku 8 zaručuje právo „každého“ na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie, pričom oprávňuje štát do tohto práva zasahovať iba v prípadoch, keď je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom a zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo ochrany práv a slobôd iných.

Rovnaké právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie priznáva každému jednotlivcovi Charta základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) v článku 7. Kým Dohovor priznáva právo na rešpektovanie súkromia „korešpondencie“,<sup>4</sup> Charta uvádza pojem „komunikácia“, teda modernejšie vymedzenie výmeny informácií, a to akýmkoľvek spôsobom.

Z hľadiska Dohovoru je podstatným rozsah jeho pôsobnosti, ktorý vymedzuje subjekty podliehajúce jurisdikcii Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“). V článku 1 Dohovoru sa zmluvné strany zaviazali poskytnúť ochranu ľudským právam zakotveným v Dohovore „každému“, kto

<sup>3</sup> Česká a Slovenská Federatívna republika Dohovor ratifikovala 19. marca 1992. Pre Slovenskú republiku sa stal záväzným 1. januára 1993.

<sup>4</sup> ESLP v rozhodnutí vo veci Klass a ostatní proti Spolkovej republike Nemecko zo 6. septembra 1978 a vo veci Malone proti Spojenému kráľovstvu z 2. augusta 1994 konštatoval, že ochrana korešpondencie sa vzťahuje nielen na listové tajomstvo, ale aj na telefonické rozhovory. Vo veci Huvig proti Francúzsku z 24. apríla 1990 ESLP zdôraznil potrebu extenzívneho výkladu slova korešpondencia a judikoval, že právo na ochranu súkromia sa týka aj obchodnej korešpondencie.

podlieha ich jurisdikcii (oprávnené subjekty). Pojem „každý“ vyjadruje princíp univerzalizmu ako základného princípu medzinárodnoprávnej ochrany ľudských práv. Na druhej strane za povinné subjekty sú považované tie, pod ktorých jurisdikciu podlieha oprávnený subjekt.<sup>5</sup>

Napriek tomu, že všetky členské štáty Európskej únie sú súčasne členmi Rady Európy, pre samotnú Európsku úniu Dohovor nie je záväzný. K možnosti pristúpenia Európskej únie k Dohovoru Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „SD EÚ“) vydal 18. decembra 2014 záporné stanovisko, v ktorom uviedol, že návrh dohody by mohol mať nepriaznivý vplyv na osobitné charakteristiky a autonómiu práva Európskej únie.

S cieľom zabezpečiť súlad právnych predpisov a politík so základnými právami, bol na úrovni Európskej únie potrebný „vnútorný“ kontrolný mechanizmus, ktorý mal umožniť predbežnú a autonómnú súdnu kontrolu SD EÚ.

Charta bola slávnostne vyhlásená Parlamentom, Radou a Komisiou v Nice v roku 2000. Potom, čo bola zmenená, bola opäť vyhlásená v roku 2007. Až prijatím Lisabonskej zmluvy 1. decembra 2009 však Charta nadobudla priamu účinnosť a stala sa záväzným zdrojom primárneho práva. Rozsah pôsobnosti Charty je na jednej strane potenciálne veľmi široký, keďže väčšina práv, ktoré uznáva, sa priznáva „každému“ bez ohľadu na štátnu príslušnosť alebo štatút, na druhej strane sa obmedzuje jej uplatňovanie na inštitúcie a orgány Európskej únie a pri vykonávaní právnych predpisov Európskej únie na členské štáty.<sup>6</sup>

Slovenská republika ratifikáciou uvedených dokumentov, ako aj prijatím ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky z 1. septembra 1992, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 1993 (ďalej len „ústava“) prevzala na seba pozitívny záväzok chrániť súkromie jednotlivca pred neoprávnenými zásahmi akejkolvek povahy, pričom pripúšťa obmedzenie tohto práva výlučne v prípadoch, spôsobom a v rozsahu ustanovenom zákonom.

Ústava v článku 16 zaručuje nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia, pričom obmedzenia pripúšťa iba v prípadoch ustanovených zákonom. V článku 19 priznáva právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej

---

<sup>5</sup> ČENTĚŠ, J. Zásahy do práva na súkromie z hľadiska judikatúry európskeho súdu pre ľudské práva, In: Juridizácia ľudských práv v kontexte judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie, s. 56 – 64.

<sup>6</sup> Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sk/sheet/146/ochrana-zakladnych-prav-v-eu>

povesti, na ochranu mena a tiež právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života. Ústava tiež zaručuje právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním a zneužívaním osobných údajov. V článku 22 zaručuje listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností, nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí, alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom, výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.

Všeobecným predpisom upravujúcim právo na súkromie je Občiansky zákonník. Ide o univerzálnu právnu reglementáciu osobnostných práv v súkromnom práve. Predmet tejto právnej úpravy je vymedzený demonštratívne a zahŕňa najmä život, zdravie, česť, ľudskú dôstojnosť, súkromie, meno a prejavy osobnostnej povahy zachytené na hmotnom substráte. Právna ochrana súkromia je po živote najdôležitejším právom, ktoré Občiansky zákonník chráni. Netýka sa len života v rodine, ale aj otázok súvisiacich s ochranou listového tajomstva, automatického spracovania dát či ochrany súkromia v prípade elektronickej komunikácie.<sup>7</sup>

Legálna definícia pojmu „súkromie“ v právnej úprave absentuje. Ide o pojem flexibilný, podmienený kultúrou spoločnosti a jeho obsah podlieha zmenám v historickom kontexte. Kým v minulosti sa obsah pojmu súkromie postupne rozširoval a zahŕňal stále viac oblastí života jednotlivca, v súčasnosti stojíme na prahu prehodnocovania obsahu súkromia, resp. jeho (ne)dotknuteľnosti, a to najmä s prihliadnutím na informatizáciu a globalizáciu spoločnosti či nové bezpečnostné hrozby alebo ohrozenie verejného zdravia.

Obsah pojmu súkromie najvýznamnejšie ovplyvňuje judikatúra súdov, a to najmä ESLP, ktoré vo svojej rozhodovacej činnosti prihliadajú na spoločenské zmeny a kultúrny vývoj, a svojou úvahou dotvárajú aj obsah tohto pojmu.

ESLP vo svojich rozhodnutiach uviedol, že: „Súd nepovažuje za možné alebo potrebné pokúsiť sa o vyčerpávajúcu definíciu pojmu „súkromný život“. Mohlo by byť príliš reštriktívne limitovať tento pojem „výsostným okruhom“, v ktorom môže jednotlivec žiť svoj vlastný osobný život, ako sa rozhodne a úplne z tohto okruhu vylúčiť vonkajší svet neobsiahnutý v tomto okruhu.

<sup>7</sup> ŠTEVČEK, M., A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ a kol. Občiansky zákonník I. § 1 – 450. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 56. ISBN 978-80-700-597-8.

„Súkromný život“ je všeobecný pojem, ktorý sa nedá vyčerpávajúcím spôsobom definovať. SD EÚ už rozhodol, že prvky, ako napríklad rodová identifikácia,<sup>8</sup> meno<sup>9</sup> a sexuálna orientácia a sexuálny život,<sup>10</sup> sú dôležitými prvkami osobnej sféry chránenej článkom 8 Dohovoru. Taktiež dobrá povest osoby<sup>11</sup> a jej česť<sup>12</sup> predstavuje súčasť jej identity a psychickej identity, a preto musí spadať pod pojem súkromný život.<sup>13</sup> Rešpektovanie súkromného života musí tiež obsahovať do určitej miery právo zakladať a rozvíjať vzťahy s ostatnými ľuďmi,<sup>14</sup> či viesť súkromný spoločenský život, teda zahŕňa tiež možnosť jednotlivca tvoriť si svoju sociálnu identitu.<sup>15</sup> Výklad ESLP práva na súkromný život zahŕňa aj právo na duševnú stabilitu,<sup>16</sup> fyzickú a psychickú integritu,<sup>17</sup> ba aj právo na ochranu životného prostredia.<sup>18</sup>

Podľa obsahového zamerania judikatúry ESLP možno právo na súkromný život vymedziť ako a) zákaz zhromažďovania a úschovy osobných údajov, b) práva spojené s menšinovou sexuálnou orientáciou, c) ochranu obydlia a domovú slobodu, d) ochranu korešpondencie a tajomstva dopravovaných správ.<sup>19</sup>

Vo všeobecnosti možno súkromie vymedziť ako veľkú časť života človeka – intímna a citová sféra, priateľské vzťahy či rodinné vzťahy. Súkromím sú obydlie, priestory a miesta, kde osoba žije, nadväzuje a udržiava kontakty. Súkromnou je osobná komunikácia, a to bez ohľadu na to, akým spôsobom je vykonávaná. Súkromím je všetko, čo s osobou súvisí a možno odôvodnene predpokladať, že osoba nemá záujem na zverejnení. Právo na súkromie je

<sup>8</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci B. proti Francúzsku z 25. marca 1992.

<sup>9</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Burghatz proti Nemecku z 22. februára 1994.

<sup>10</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Dudgeon proti Spojenému kráľovstvu z 22. októbra 1981, rozhodnutie ESLP vo veci B. proti Francúzsku z 25. marca 1992.

<sup>11</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Pfeifer proti Rakúsku z 15. novembra 2007.

<sup>12</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Sanchez Cardenas proti Nórsku zo 4. januára 2008.

<sup>13</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Bogomolova proti Rusku z 20. júna 2017.

<sup>14</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Niemitz proti Nemecku zo 16. decembra 1992.

<sup>15</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Antonović a Mirković proti Čiernej Hore z 28. novembra 2017.

<sup>16</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Bensaid proti Spojenému kráľovstvu zo 6. mája 2001.

<sup>17</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Von Hannover proti Nemecku zo 7. februára 2002.

<sup>18</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Lopez Costa proti Španielsku z 9. decembra 1994, ktoré konštatovalo, že žalovaný štát nedokázal zachovať spravodlivú rovnováhu medzi záujmom na hospodárskom blahobyte mesta Lorca – mať čističku odpadových vôd – a sťažovateľkiným efektívnym užívaním práva na rešpektovanie jej obydlia a jej súkromného a rodinného života.

<sup>19</sup> Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. pl. ÚS 10/2014 z 29. apríla 2015.

najrozsiahljším z osobnostných práv, keďže pri zásahu do súkromia neoddeliteľne dochádza aj k zásahu do ostatných osobnostných práv.

S pojmom „súkromie“ tiež súvisí diskrétnosť strán o takých záležitostiach, ktoré každá osobnosť – síce nie v rovnakom rozsahu (*suus cuique mos*) – pokladá za *privatissimum*. Právo na súkromie v sebe zahŕňa oprávnenie zadržiavať dôverné informácie o svojej osobe (*intimus*) a od iných vyžadovať rešpekt k citlivým osobným údajom. Je to právo na uznanie ľudskej osobnosti a jej dôstojnosť a tiež na intelektuálnu slobodu foriem a obsahu prejavu, ak nie je urážkou, nactiutľhaním alebo hanobením druhého.<sup>20</sup> Obsah a rozsah pojmu súkromie je vnímaný individuálne každým jednotlivcom, a preto v záujme jednotného výkladu možno vo všeobecnosti vyjadriť, že ide o to, čo možno „rozumne“ za súkromné považovať.

Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „Ústavný súd SR“), vychádzajúc z judikatúry ESLP, vymedzil pojem súkromný život takto: „Pojem ‚súkromný život‘ je pojem široký a nemožno ho vyčerpávajúcim spôsobom definovať, najmä ho nemožno obmedziť na ‚intímnu sféru‘, v ktorej každý môže viesť svoj osobný život podľa vlastnej chuti, a úplne z neho vylúčiť vonkajší svet tejto sféry. Ochrana súkromného života musí teda do istej miery zahŕňať právo jednotlivca nadväzovať a rozvíjať vzťahy so svojimi blízkymi a vonkajším svetom, z ktorého nemožno vylúčiť ani profesijnú a pracovnú činnosť.“<sup>21</sup>

<sup>20</sup> GERLOCH, A. a K. ŽÁK KRZYŽANKOVÁ, eds. Soukromé a veřejné v kontextu institucionální a normativních proměn práva, s. 68.

<sup>21</sup> Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 13/00-8 5 z 9. júla 2001.

## 2 OBMEDZENIE PRÁVA NA SÚKROMIE A TEST PROPORCIONALITY

Ochrana súkromia bola historicky predmetom diskusií vo verejnoprávnych odvetviach ako súčasť základných práv a ľudských slobôd, do ktorých verejná moc smela zasiahnuť výnimočne, v právom aprobevaných prípadoch, rozsahu a spôsobom (tzv. negatívny záväzok štátu). Súčasná koncepcia ľudských práv však už nespočíva iba v nezasahovaní štátu, ale naopak, vyžaduje sa jeho aktívne konanie (tzv. pozitívny záväzok štátu). Štát má práva a slobody garantovať. Ak tak neurobí, poruší to-ktoré právo. Pozitívny záväzok štátu má niekoľko foriem a úrovní. Na tej najabstraktnejšej a najvšeobecnejšej má štát povinnosť prijať takú právnu úpravu, ktorá chráni jednotlivcov a zabezpečuje ich práva.<sup>22</sup>

Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné a nemožno sa ich vzdať, ich normatívne vyjadrenie chráni jednotlivca pred svojvôľou zo strany štátu, tzv. vertikálne pôsobenie. Dnes sa popri pôvodnom vertikálnom pôsobení uznáva aj ich horizontálne pôsobenie v právnom poriadku.

Právo na súkromie možno obmedziť iba takým spôsobom, ktorý zohľadňuje dodržanie zásad legality, legitimity a proporcionality. Legalita znamená, že do práva na súkromie možno zasiahnuť len vtedy, ak takýto zásah pripúšťa zákon a právna norma ho upravuje dostatočne jasne na to, aby bol za ustanovených podmienok predvídateľný. Legitimosť zásahu do práva na súkromie je spojená s jeho účelom, ktorý je definovaný v článku 8 ods. 2 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, v záujme jednotlivcov z dôvodu ochrany práv a slobôd iných. Proporcionalita znamená, že štát môže zasiahnuť do práva na súkromie len v tom prípade, keď je to nevyhnutné (za daných okolností nie je možné legítimny

---

<sup>22</sup> KROŠLÁK, D. a kol. Úvod do problematiky ľudských práv.

cieľ dosiahnuť inak) a pri dodržaní zásad a princípov vlastných demokratickej spoločnosti.<sup>23</sup>

V prípade kolízie verejného záujmu a súkromného záujmu (vertikálne pôsobenie) či kolízie dvoch základných práv (horizontálne pôsobenie) sa pri posudzovaní oprávnenosti zásahu vykonáva tzv. test proporcionality. Ide o posúdenie zásahu z hľadiska legality, vhodnosti, nevyhnutnosti a primeranosti.

Prvým krokom je posúdenie legality, t. j. zákonnosti. Podľa článku 13 ods. 2 Ústavy SR medze základných práv možno upraviť za podmienok ustanovených Ústavou SR alebo zákonom. Nie je teda možné zasiahnuť do práva na súkromie na základe inej normy, ktorá nemá oporu v zákone. V rámci tohto kroku sa posudzuje aj kvalita zákona, či je ustanovenie, ktoré sa týka obmedzenia základného práva dostatočne jasné, zrozumiteľné, určité a predvídateľné. Právna norma musí smerovať k naplneniu účelu, ktorý je dostatočne dôležitý, aby odôvodnil (ospravedlnil) obmedzenie základného práva alebo slobody. Ak uvedená právna norma nie je spôsobilá dosiahnuť sledovaný účel, tak ide zo strany zákonodarcu o prejav svojvôle nezlučiteľný s princípom právneho štátu.<sup>24</sup> Obsahom druhej zložky prvého kroku je zisťovanie, či je preskúmaná norma racionálne previazaná s cieľom.

Druhým krokom je test nevyhnutnosti, ktorý má preveriť, či je zákonné obmedzenie práva alebo slobody naozaj nevyhnutné a či nie je možné použiť menej invazívny prostriedok. Cieľom je zistiť, či je obmedzenie naozaj nevyhnutné na dosiahnutie cieľa.

Tretím krokom je samotný test proporcionality, v rámci ktorého sa zisťuje, či právna norma je primeraná k zamýšľanému cieľu, t. j. či príslušné legislatívne obmedzenie obmedzujúce základné práva a slobody nemôže svojimi negatívnymi dôsledkami presahovať pozitíva stelesnené v presadení verejného záujmu sledovaného týmto opatrením.<sup>25</sup>

Pri kolízii práv v rámci ich horizontálneho pôsobenia sa uplatňuje tzv. vyvažovanie základných práv. Pri vyvažovaní sa stanovujú podmienky, za ktorých sa presadí jedno právo voči inému kolidujúcemu právu. Postup pri vyvažovaní podrobne popísal Ústavný súd Českej republiky, podľa ktorého pri určovaní priority jedného z práv alebo slobôd je potrebné posúdiť, či obme-

<sup>23</sup> Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 13/00-85 z 9. júla 2001, nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 117/07-33 zo 4. februára 2009, uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. 280/09-16 z 10. septembra 2009.

<sup>24</sup> Nález Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 3/09 z 26. januára 2011.

<sup>25</sup> Nález Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 3/09 z 26. januára 2011.

dzením jedného základného práva možno zabezpečiť ochranu iného základného práva. V ďalšom kroku je potrebné posúdiť zákonné prostriedky obmedzenia a zistiť, či k obmedzeniu nepostačovalo iné opatrenie nedotýkajúce sa základných práv a slobôd za predpokladu dosiahnutia rovnakého cieľa, tzv. kritérium potrebnosti. Napokon musí dôjsť k porovnávaniu závažnosti kolidujúcich základných práv. Porovnávanie spočíva v posudzovaní empirických, systémových, kontextových i hodnotových argumentov.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Nález Ústavného súdu ČR sp. zn. IV. ÚS 554/03 z 29. apríla 2004.

### 3 SÚKROMIE Z PRACOVNOPRÁVNEJ PERSPEKTÍVY

Súkromie, ako už bolo uvedené, zahŕňa mnoho oblastí života jednotlivca, jeho pracovnoprávne vzťahy nevynímajúc. Komunikáciu s kolegami či obchodnými partnermi nemožno považovať za výsostne pracovnú, mnohokrát sa prelína s komunikáciou súkromnou. ESLP konštatoval, že neexistuje dôvod, pre ktorý sa má pojem „súkromný život“ chápať ako vylučujúci aktivity profesijnej alebo obchodnej povahy, pretože práve počas svojich pracovných životov má väčšina ľudí významnú, ak nie najväčšiu príležitosť rozvíjať vzťahy s vonkajším svetom. Tento názor je podopretý skutočnosťou, že nemožno vždy presne rozoznať, ktoré aktivity jednotlivca tvoria časť jeho profesijného alebo obchodného života a ktoré nie. Rovnako vo vzťahu k pracovisku či miestu výkonu práce uviedol, že čo sa týka slova „obydlie“ môže sa rozšíriť napríklad na kanceláriu, v ktorej osoba vykonáva svoju profesiu. V tomto kontexte tiež nemožno vždy určiť presné rozdiely, keďže činnosti, ktoré sa vzťahujú k profesii alebo obchodu, možno vykonávať aj zo súkromného sídla a aktivity, ktoré sa na povolanie alebo obchod nevzťahujú, možno vykonávať aj v úrade alebo komerčných priestoroch. Preto zúžený výklad slova „obydlie“ môže predstavovať rovnaké riziko nespravodlivého zaobchádzania ako zúžený výklad pojmu „súkromný život“.<sup>27</sup> ESLP tiež konštatoval, že aj prednáškové miestnosti, v ktorých učiteľ verejne prednáša študentom na univerzite, sú pracoviskom, na ktorom dochádza k interakcii a komunikácii so študentmi, a preto tak priestory, ako aj komunikácia spadajú pod pojem súkromný život a priznáva im ochranu.<sup>28</sup> Pod pojem ochrana súkromia musíme nevyhnutne subsumovať aj ochranu rodinného života. Napriek tomu, že na prvý pohľad s pracovnou činnosťou nesúvisí, počas pracovného času je nevyhnutné tolerovať aj úkony zamestnanca týkajúce sa výkonu rodičovských povinností a iných povinností súvisiacich s rodinným životom, ktorému sa poskytuje rovnaká ochrana.

Súkromie zamestnanca je základným právom a nemožno doň neprimerane či nevhodne zasiahnuť a už vôbec ho nemožno eliminovať. Ochrana súkromia je potrebné garantovať a nedotknuteľnosť súkromia rešpektovať ako

---

<sup>27</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Niemitz proti Nemecku zo 16. decembra 1992.

<sup>28</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Antonović a Mirković proti Čiernej Hore z 28. novembra 2017.

základné právo. Akákoľvek dohoda, ktorá by ho obmedzovala, nie je právne významná, keďže ide o právo, ktorého sa nemožno vzdať.

V tejto súvislosti je potrebné upriamiť pozornosť na osoby, ktoré sú v štátnozamestnaneckom pomere a najmä v služobnom pomere k služobnému úradu, ktorý vykonáva pôsobnosť štátu, a je nevyhnutné, aby túto pôsobnosť vykonávali ako svoje poslanie v záujme štátu, v záujme spoločnosti, nezávisle a nestranne. Ich služobný pomer môže vzniknúť, iba ak zložia služobnú prísahu, v ktorej sa zaväzujú riadiť sa vo svojej činnosti ústavou, ústavnými zákonmi, zákonmi a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Služobná prísaha totiž nie je iba prázdnu proklamáciou určenou k obradným efektom ceremoniálu slávnostného prijatia občana do bezpečnostnej zložky štátu, ale skutočným potvrdením záväzku príkladne rešpektovať zákony štátu nielen počas výkonu štátnej služby, ale aj mimo neho.<sup>29</sup>

Otázku miery súkromia príslušníka v služobnom pomere je potrebné posudzovať v osobitnom kontexte. Príslušník v služobnom pomere je viazaný povinnosťami a obmedzeniami, ktoré sú so služobným pomerom nevyhnutne spojené. Význam a povahu služobného pomeru možno tiež odvodiť od služobnej prísahy, ktorá demonštruje vernosť Slovenskej republike a s tým súvisiace povinnosti príslušníka a rešpektovanie jeho obmedzení. Najvyšší súd sa k charakteru služobného pomeru a obmedzeniam s tým súvisiacich vyslovil takto: „Služobný pomer príslušníka je inštitútom verejného práva. Právna povaha služobného pomeru príslušníka vyplýva zo zvláštnej povahy zamestnávateľa, ktorým je štát ako primárny nositeľ verejnej moci. Príslušník sa prostredníctvom svojho zamestnávateľa priamo zúčastní na výkone verejnej moci, preto má štát výsostné oprávnenie jednostrannými aktmi tieto vzťahy zakladať, meniť alebo rušiť. Požadované vlastnosti (čestnosť, statočnosť, disciplína a pripravenosť vynaložiť svoje sily na ochranu verejného poriadku a majetku občanov) sú základnými predpokladmi výkonu služby. Každý príslušník, ktorý tieto vlastnosti nemá, a prejavuje sa v rozpore s nimi, hrubo poškodzuje dôveryhodnosť. Každý príslušník má väčšiu zodpovednosť za svoje konanie a svojím povolaním a profesiou má byť svojim správaním vzorom ostatným občanom, z čoho vyplýva aj jeho postavenie v spoločnosti. Na činnosť príslušníka sú kladené vyššie nároky, a to nielen počas priameho výkonu štátnej služby, ale aj mimo nej. Hlavnou úlohou je chrá-

---

<sup>29</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Sžo 118/02 z 26. novembra 2002.

niť záujmy spoločnosti a s tým spojené vyššie nároky na činnosť príslušníkov.<sup>30</sup>

Do akej miery môže byť príslušník obmedzený vo svojich právach a slobodách, ustanovujú osobitné predpisy upravujúce služobný pomer. Niektoré obmedzenia sú explicitne upravené, iné sa nepriamo, cez rôzne obmedzenia dotýkajú práv a slobôd príslušníkov.

Príslušník v služobnom pomere nesmie byť členom politickej strany ani politického hnutia, nesmie, s výnimkami ustanovenými osobitnými predpismi, vykonávať žiadnu inú platenú funkciu, vykonávať podnikateľskú činnosť alebo inú zárobkovú činnosť a byť členom správnych alebo kontrolných orgánov právnických osôb vykonávajúcich podnikateľskú činnosť. Povinnosťou každého príslušníka je podávať majetkové priznanie pri vzniku služobného pomeru a následne každoročne, prípadne aj v iných určených lehotách.

Osobitné obmedzenia niektorých ústavných práv profesionálnych vojakov výslovne upravuje zákon č. 281/2015 Z. z., podľa ktorého sa obmedzuje petičné právo, účasť na zhromaždeniach organizovaných politickými stranami alebo politickými hnutiami, združovanie v odborových organizáciách, ktoré pôsobia v ozbrojených silách a na pracoviskách, kde sa vykonáva štátna služba. Profesionálnemu vojakovi možno z dôvodu prípravy na plnenie úloh ozbrojených síl alebo na plnenie úloh podľa osobitných predpisov s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom obmedziť osobnú slobodu pri výcviku, ktorým sa má prehĺbiť alebo preveriť jeho psychická odolnosť a fyzická odolnosť čo najvernejším priblížením ku skutočným podmienkam plnenia úloh; súhlas môže profesionálny vojak vziať späť aj počas výcviku.

Právo na združovanie v odborových organizáciách sa obmedzuje príslušníkovi Slovenskej informačnej služby a Národného bezpečnostného úradu. Zákon č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov nepriznáva príslušníkom ozbrojených síl a ozbrojených zborov právo na štrajk.

Vychádzajúc z povahy a charakteru základných ľudských práv a slobôd, právo na rešpektovanie súkromia nemožno vylúčiť a obmedziť ho možno iba zákonom a v medziach ústavy. Na základe uvedeného príslušník má právo na rešpektovanie súkromného života aj počas služby, pričom je povinný rešpektovať obmedzenia a povinnosti, ktorými sa priamo alebo nepriamo zasahuje do jeho súkromia na základe zákona.

<sup>30</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Sžo 9/2015 zo 4. novembra 2015.

Ide najmä o povinnosť zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k stretu dôležitého záujmu štátnej služby s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie získané v súvislosti s výkonom služby na vlastný prospech alebo na prospech iného, predložiť bezodkladne nadriadenému rozhodnutia zakladajúce stratu bezúhonnosti a podrobiť sa lekárskej prehliadke, prieskumnému konaniu alebo psychologickému vyšetreniu na zistenie zdravotnej a duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby a poskytnúť služobnému úradu osobné údaje, ktoré sú nevyhnutné na realizáciu práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru. V štátnej službe i mimo štátnej služby je príslušník povinný zdržať sa konania, ktoré by mohlo narušiť vážnosť služobného úradu alebo ohroziť dôveru v tento služobný úrad. Podľa zákona č. 35/2019 Z. z. je príslušník finančnej správy povinný ohlásiť služobnému úradu aj skutočný alebo možný stret záujmov.

Z uvedeného vyplýva nutnosť obmedzenia súkromnej komunikácie nielen o záležitostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení služobných úloh, ale aj nadväzovanie kontaktov a komunikácie s osobami z kriminálneho prostredia. Nemal by sa organizovať, prípadne byť členom alebo podporovateľom organizácie, združenia či spolku, ktorého povaha, podstata alebo činnosť je namierená proti hodnotám demokratickej spoločnosti. Nemal by požadovať alebo prijímať dary a neoprávnené výhody, nadobúdať verejný majetok a sprostredkovať obchodný styk so štátom, vyšším územným celkom alebo obcou a v neposlednom rade by nemal zvyhodňovať pri výkone štátnej služby blízke osoby.

Pri určovaní prípustnej miery obmedzenia súkromia je potrebné prihliadnuť na postavenie osoby v štátnozamestnaneckom pomere a príslušníka ako verejného činiteľa. Verejný činiteľ vo všeobecnosti podlieha aj verejnej kontrole a musí strpieť väčší zásah do súkromia ako iná osoba. Uvedené tvrdenie je obsiahnuté aj v náleze Ústavného súdu SR, na základe ktorého plnenie služobných úloh príslušníkom, ktorý je verejným činiteľom, na verejnosti nie je možné považovať za prejav osobnostnej povahy a ani za súčasť jeho základného práva na súkromie.<sup>31</sup> Ústavný súd SR však rozhodoval na inom skutkovom základe, v danej právnej veci išlo o vyhotovovanie zvukovo-obrazového záznamu služobného zákroku verejného činiteľa proti aktivistom petičnej akcie bez súhlasu verejného činiteľa, avšak s jeho vedomím. Uvedené konštatovanie nie je možné aplikovať *en bloc* na každé plnenie služobných úloh verejným činiteľom. V tejto veci išlo o kolíziu práva na súkromie s právom na

---

<sup>31</sup> Nález Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 44/00-133 z 5. januára 2001.

slobodu prejavu a právom na informácie. Ústavný súd SR sa opieral o rezolúciu Parlamentného zhromaždenia Rady Európy č. 1165 z 26. júna 1998, podľa ktorej verejne činné osoby (public figures) „musia rešpektovať, že osobitné postavenie, ktoré zastávajú v spoločnosti (a v mnohých prípadoch na základe svojho vlastného rozhodnutia), automaticky vyvoláva tlak na ich súkromie“. Každá osoba vystupujúca na verejnosti musí (a v dôsledku toho) strpieť zvýšenú *kontrolu verejnosti* nad takouto svojou činnosťou. Avšak aj sloboda prejavu a právo na informácie majú svoje limity a je prirodzene nutné rešpektovať základné práva a slobody toho, o ktorom sa informácie získavajú, vrátane jeho práva na súkromie, práva na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti a mena, ako aj práva na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.<sup>32</sup>

Dohovor pripúšťa výnimky z garancie práva na súkromie, keď 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 slobôd iných.

Dohovor teda pripúšťa výnimky za predpokladu:

- dosiahnutia vymedzeného účelu a nevyhnutnosti v demokratickej spoločnosti, t. j. legitimacy,
- súladu so zákonom, prípustnosť obmedzenia práva na súkromie musí byť aprobovaná zákonom, teda nie normou nižšej právnej sily, t. j. legality.

V súvislosti s požiadavkou „nevyhnutný v demokratickej spoločnosti“ ESLP zaujal názor, že slovo „nevyhnutný“ sa nemôže vyčerpať slovami „bežný“, „užitočný“, „rozumný“ alebo „želaný“, ale sa vzťahuje len na existenciu „naliehavej spoločenskej potreby“ vykonať daný zásah.<sup>33</sup>

ESLP vyslovil, že požiadavka „v súlade so zákonom“ znamená, že právny predpis je dostatočne presný, dostatočne jednoznačný, dostupný jednotlivcovi, ktorého sa týka, a tento jednotlivec musí predvídať účinky jeho aplikácie a musí byť zlučiteľný s princípom právneho štátu. Nebezpečenstvo svojvoľe vyvstáva osobitne jasne tam, kde je niektorá právomoc výkonnej moci vykonávaná tajne. Osobitne možno zvýrazniť potrebu precíznej úpravy inštitútov,

<sup>32</sup> Nález Ústavného súdu SR II. ÚS sp. zn. 44/00-133 z 5. januára 2001.

<sup>33</sup> Rozsudok ESLP vo veci Dudgeon proti Spojenému kráľovstvu z 22. októbra 1981, rozsudok ESLP vo veci Silver a ostatní proti Spojenému kráľovstvu z 25. marca 1983.

ktoré umožňujú zasiahnuť do základných práv jednotlivca utajovaným spôsobom.<sup>34</sup>

Aké by mali byť požiadavky na prípustnosť obmedzenia základných práv, ktoré by odôvodňovali odlišný postup či iné výnimky, pokiaľ ide o špecifickú kategóriu osôb, SD EÚ podrobne identifikoval v rozhodnutí v právnej veci Vera Egenberger proti Nemecku zo 17. apríla 2018. V právnej veci išlo o zásadne odlišnú skupinu osôb a súvisela s náboženským vierovyznaním, avšak zásady, ktoré boli v predmetnom rozsudku judikované, sú formulované všeobecne a sú aplikovateľné na posúdenie a zabezpečenie spravodlivej rovnováhy vzájomne si kolidujúcich záujmov vyplývajúcich z charakteru povolania.

Kontextuálne s uvedeným rozhodnutím je predovšetkým potrebné skúmať, či je obmedzenie súkromia základnou, oprávnenou a odôvodnenou požiadavkou povolania, čím možno následne odôvodniť legitimitu zásahu do súkromia s prihliadnutím na povahu dotknutých činností alebo podmienky, v ktorých sa vykonávajú. V nadväznosti na uvedené musí byť zákonnosť podmienená existenciou objektívne overiteľnej priamej súvislosti medzi požiadavkou povolania stanovenou zamestnávateľom a dotknutou činnosťou. Takáto súvislosť môže vyplývať buď z povahy takejto činnosti, alebo z podmienok, v ktorých sa má uvedená činnosť vykonávať.

Pokiaľ ide o kritériá, treba v prvom rade spresniť, že „základná“ znamená, že musí byť zjavná vzhľadom na význam dotknutej pracovnej činnosti a „oprávnená“ znamená, že neslúži na sledovanie cieľa, ktorý nesúvisí s výkonom dotknutých činností. Pokiaľ ide o „odôvodnenosť“, tento pojem zahŕňa nielen to, že kontrolu dodržania predchádzajúcich kritérií môže vykonávať vnútroštátny súd a zamestnávateľ, ktorý požiadavku stanovil, v danej veci musí preukázať, že riziko ohrozenia sledovaného záujmu je pravdepodobné a podstatné, takže zavedenie požiadavky obmedzenia súkromia je skutočne potrebné. V tejto súvislosti musí byť požiadavka obmedzenia súkromia v súlade so zásadou proporcionality.

---

<sup>34</sup> Napr. rozsudok ESLP vo veci Malone proti Spojenému kráľovstvu z 2. augusta 1994.

## 4 SÚKROMIE PRED VZNIKOM PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU

Otázka prípustnosti zásahu do súkromia osoby uchádzajúcej sa o zamestnanie musí byť osobitne posudzovaná v závislosti od pracovnoprávneho vzťahu, ktorý má vyniknúť. Právna úprava predzmluvných vzťahov podľa Zákonníka práce je zásadne odlišná od právnej regulácie prijímacieho konania podľa osobitných zákonov upravujúcich štátnozamestnanecký pomer či služobný pomer. Okruh údajov, ktoré je budúci zamestnávateľ oprávnený vyžadovať a spracúvať, je determinovaný povahou pracovnoprávneho vzťahu.

S cieľom získať o potenciálnych zamestnancoch čo najviac informácií zamestnávateľia využívajú dostupné možnosti a prostriedky vrátane sociálnych sietí a získavania referencií od bývalých zamestnávateľov. Vo väčšej miere sa v procese výberu zamestnancov využíva overovanie psychickej spôsobilosti, v rámci ktorého sú uchádzači podrobení aj výkonnostným a osobnostným testom, a to napriek tomu, že zamestnávateľ je oprávnený zisťovať psychickú spôsobilosť na prácu iba v prípadoch ustanovených osobitným predpisom, t. j. ak osobitný predpis vyžaduje psychickú spôsobilosť na výkon práce. Ide najmä o zamestnanie, pri výkone ktorého je osoba zodpovedná za život a zdravie väčšieho množstva ľudí, napríklad v jadrovej energetike, v doprave, ak pri výkone povolania nosí zbraň či využíva výstražné zariadenia.

Zamestnávateľ je oprávnený spracúvať osobné údaje o zamestnancovi bez jeho súhlasu, pretože účel spracovania, okruh dotknutých osôb, ako aj rozsah osobných údajov mu umožňuje článok 11 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.“ a v predzmluvných vzťahoch aj § 41 ods. 5 a 6 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní. Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje pova-

*ha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať, o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.“*

Zákonník práce upravuje iba možnosť získavania informácií priamo zamestnávateľom od budúceho zamestnanca, právna reglementácia sa netýka nepriameho zhromažďovania informácií, napríklad s využitím tretej osoby. Predmetom právneho posúdenia musí byť legalita získavania údajov o budúcom zamestnancovi, ak nedá na takéto získavanie údajov súhlas. Pri analyzovaní konkrétnych nástrojov, ktoré zamestnávateľia využívajú, je potrebné vziať do úvahy právnu úpravu ochrany osobnosti, ochrany súkromia a tiež ochrany osobných údajov.

Zákonník práce výslovne upravuje vzťah zamestnanca, resp. potenciálneho zamestnanca a zamestnávateľa, pričom neupravuje možnosť získavania informácií od iných subjektov s výnimkou predchádzajúceho zamestnávateľa.

Za metódu výberu vhodného uchádzača personálni zamestnanci považujú aj overovanie referencií, ktoré sú obsahom pracovného posudku. S cieľom overiť referencie kontaktujú bývalých zamestnávateľov s otázkami týkajúcimi sa vykonávanej pracovnej pozície potenciálneho zamestnanca, jeho výkonu, výsledkov, kvality práce, ako aj dôvodov skončenia pracovného pomeru a ochoty jeho opätovného zamestnania.

Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Môže obsahovať výlučne údaje, s ktorými je zamestnanec oboznámený a uzrozumený. Obsahom potvrdenia o zamestnaní môžu byť iba také informácie, ktoré sa týkajú druhu a doby vykonávanej práce, mzdových nárokov a vykonávaných zrážkach, ako aj o záväzku zotrvať v pracovnom pomere po ukončení vzdelávania. Nie menej významným je údaj o poskytnutí obchodného tajomstva. Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Z dikcie tohto ustanovenia možno vyvodiť, že informácie, ktoré môžu byť obsahom pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní, môže zamestnávateľ poskytnúť tretej

osobe aj bez súhlasu zamestnanca. Názory na výklad tohto ustanovenia nie je jednotný.<sup>35</sup>

Z dikcie Zákonníka práce vyplýva, že pracovný posudok si môže vyžiadať zamestnanec a zamestnávateľ je povinný mu ho vydať. Ak však iná osoba ako zamestnanec, v praxi tak môže ísť najmä o potenciálneho zamestnávateľa, požiada bývalého zamestnávateľa dotknutej osoby o poskytnutie informácií, ktoré môžu byť obsahom pracovného posudku, nemožno jednoznačne zaujať stanovisko, že zamestnávateľ, resp. bývalý zamestnávateľ, je oprávnený ich poskytnúť bez súhlasu bývalého zamestnanca. Zákonník práce upravuje vzťah zamestnanca a zamestnávateľa a ich vzájomné práva a povinnosti pri vydávaní pracovného posudku, na základe tejto skutočnosti však nemožno vykladať toto ustanovenie extenzívne a vzťahovať ho aj na tretie osoby.

Za iné informácie je potrebné považovať všetky informácie o zamestnancovi okrem tých, ktoré sú obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní a súčasne sú poskytované zamestnancovi. Ide teda o kumulatívne splnenie podmienky obsahu a subjektu, ktorému sú určené. Z tohto pohľadu sú inými informáciami aj tie, ktoré sú obsahom pracovného posudku či potvrdenia o zamestnaní, ak sa postupujú tretej osobe, pretože na vydanie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní má nárok výlučne zamestnanec. Inými informáciami sú všetky informácie, ktoré sú podávané tretej osobe, nie zamestnancovi, keďže na ich podávanie tretej osobe sa podľa Zákonníka práce vyžaduje jeho súhlas. Výnimkou je podávanie informácií podľa osobitných predpisov, t. j. najmä na úradné účely štátnym orgánom.

Ďalším moderným nástrojom získavania údajov o budúcich zamestnancoch je činnosť agentúr, do predmetu činnosti ktorých patrí získavanie referencií a iných údajov o potencionálnom zamestnancovi bez vedomia a súhlasu tejto dotknutej osoby. Na internete možno nájsť ponuku takýchto služieb, ktorých cieľom je získať údaje významné pre zamestnávateľa pre rozhodnutie, či s konkrétnou osobou uzatvorí pracovný pomer, alebo nie. Ide o získavanie referencií o kandidátoch na pracovnú pozíciu a poskytovanie informácií o ich práci v predchádzajúcich zamestnaniach, ich schopnostiach a skúsenostiach. Ponúka sa ako rýchla a diskrétna služba, ktorá získa časovo náročné a ťažko dostupné informácie. Je nesporné, že v právnej regle-

<sup>35</sup> JOUZA, L. Ochrana osobnosti zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch. Bulletin advokacie. 2014, č. 6, s. 26 – 30 a NONNEMANN, F. Pracovní posudek. Právní rozhledy. 2016, č. 4, s. 134.

mentácii pracovného práva takéto získavanie informácií nemá žiaden právny základ.

Pri obsadzovaní kľúčových pracovných pozícií zamestnávateľa využívajú overovanie psychickej spôsobilosti, a to aj bez toho, aby požiadavka psychickej spôsobilosti bola pre konkrétny výkon práce výslovne ustanovená osobitným predpisom. Právny základ možno nájsť v extenzívnom výklade povinnosti pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zamestnancov, a to konkrétne povinnosť zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, pod ktorý možno subsumovať aj duševné zdravie. Na základe uvedeného by nemalo dochádzať k overovaniu psychickej spôsobilosti u každého uchádzača, ale iba u uchádzača na také pracovné pozície, pri ktorých sú nároky na duševnú stabilitu a psychickú odolnosť v porovnaní s inými pracovnými pozíciami neporovnateľne vyššie.

Overovanie psychickej spôsobilosti môže byť zamerané na osobnosť uchádzača, jeho intelekt, pamäť i logiku, výkonnosť pod stresom alebo iným zaťažením, na sociálnu interakciu a na čokoľvek, čo súvisí s obsadzovanou pracovnou pozíciou. Overovanie by nemalo byť orientované na súkromie, súkromné vzťahy, rodinu, predmetom skúmania by nemali byť informácie, ktorých získavanie je právom reprobované.

Overovanie psychickej spôsobilosti na prácu umožňuje získať o uchádzačovi aj také informácie, ktoré by sám osebe neprezradil, a preto zisťovanie psychickej spôsobilosti uchádzača o danú pracovnú pozíciu musí byť nevyhnutné so zreteľom na osobitnú kategóriu osobných údajov, ktoré sú spôsobilé zasiahnuť do osobnej integrity uchádzača.<sup>36</sup>

Overovanie psychickej spôsobilosti je možné implementovať do výberového procesu aj v prípadoch, ak takúto požiadavku osobitný predpis nevyžaduje, avšak s vykonaním overovania musí uchádzač o zamestnanie súhlasiť. Vopred by mal byť informovaný o cieľoch, použitých metódach, trvaní a všetkých zásadných skutočnostiach súvisiacich s overovaním psychickej spôsobilosti, ako aj o všetkých faktoroch, ktoré môžu negatívne ovplyvniť jeho výsledky. Vzhľadom na to, že ide o zásadný zásah týkajúci sa osobnosti uchádzača o zamestnanie, mal by mať možnosť byť o výsledku overovania informovaný priamo psychológom alebo osobou, ktorá psychologické vyšetrenie vykonávala, resp. dostať spätnú väzbu od zamestnávateľa, a to napriek

<sup>36</sup> ŠVEC, M. a T. VALENTOVÁ. Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch, s. 63.

tomu, že na získanie informácií z posudzovania osobnostných či kvalifikačných predpokladov, či iných údajov nemá právny nárok.

Významným zdrojom informácií o osobách sú sociálne siete. Nemožno opomenúť, že súčasné technológie a ich možnosti vedú k dobrovoľnému zriekaniu sa veľkej časti súkromia, keď jednotlivec v záujme lepšej využiteľnosti jednotlivých technologických nástrojov umožňuje zdieľanie výsostne súkromného obsahu nosičov dát, ktoré tvoria súčasť mobilných telefónov či iných technických zariadení pripojených na elektronickú komunikačnú sieť tým, že dá súhlas k anonymnému prístupu k fotografiám, médiám, súborom, pripojeniu na sieť či svojim hovorom a inej komunikácii. Bez náležitej starostlivosti tak jednotlivec odhaľuje svoje súkromie, ktoré sa môže stať veľmi rýchlo verejným.

Používaním sociálnych sietí možno rýchlo stratiť kontrolu nad vlastnými osobnými údajmi. Tieto údaje sú spravidla spracúvané v zahraničí, ako príklad možno uviesť Facebook, keď osoba pri registrácii udeľuje súhlas, aby boli osobné údaje prenesené do Spojených štátov amerických, kde budú spracúvané. Pri zverejnení obsahu, na ktorý sa vzťahujú práva duševného vlastníctva, napr. fotografií a videozáznamov (obsah IP – obsah podliehajúci duševnému vlastníctvu), dotknutá osoba výslovne súhlasí s poskytnutím nevýhradnej, prenosnej, ďalej licencovateľnej, bezodplatnej, celosvetovej licencie na použitie akéhokoľvek obsahu, ktorý je predmetom duševného vlastníctva a ktorý daná osoba na Facebooku alebo v spojitosti s ním zverejňuje (ďalej „licencia IP“). Platnosť tejto licencie IP skončí odstránením daného obsahu IP alebo účtu, pokiaľ tento obsah nebol zdieľaný s inými osobami, ktoré ho neodstránili. Facebook tiež upozorní na to, že robí všetko pre to, aby bola lokalita Facebook bezpečná, no bezpečnosť nemôže garantovať.<sup>37</sup> Obdobné pravidlá využívania možno nájsť aj pri iných sociálnych sieťach. Pokiaľ ide o používanie sociálnych sietí a ochranu súkromia, každý ich používateľ by mal vedieť a porozumieť, v akom rozsahu dochádza k zásahom do jeho súkromia, avšak podmienky používania sociálnych sietí, s ktorými každý užívateľ pri registrácii súhlasil, sú koncipované veľmi všeobecne a nie je ani vopred zrejmé, komu, v akom rozsahu a na aký účel budú osobné údaje postúpené. Súhlas na vzdanie sa súkromia alebo jeho časti, ak vopred nevedno, kto bude mať k nemu prístup, v akom rozsahu a na aký účel, nie je z pohľadu pracovnoprávnej reglementácie právne relevantný.

<sup>37</sup> Dostupné z: <https://www.facebook.com/legal/terms/update>

Aplikácie integrované v sociálnej sieti Facebook, prípadne využívajúce jeho služby, zamerané na ponuku práce sa stávajú čoraz populárnejším nástrojom tzv. „social recruitmentu“ personálnych či náborových agentúr. Málokto si však uvedomí, že ich využitím tretia strana, t. j. agentúra, môže zhromaždiť všetky údaje, ktoré sú súčasťou verejného profilu osoby, čo napríklad na sociálnej sieti Facebook znamená používateľské meno alebo iný identifikátor, veková kategória, krajina/jazyk, zoznam priateľov, ako aj zdieľané informácie. Ak teda osoba zareaguje na konkrétnu pracovnú pozíciu, agentúra dostane relatívne široký okruh údajov.

Americkí odborníci v prevažnej miere zastávajú stanovisko, že skríning digitálnej identity používateľa sociálnej siete nemôže byť sám osebe nelegálny, a to preto, že informácie sú získané z verejne dostupných zdrojov. Protipólne stanovisko k povahe informácií zverejňovaných na sociálnych sieťach obsahuje nález Ústavného súdu Českej republiky, ktorý konkrétne o povahe sociálnej siete Facebook hovorí, že *nie je jednoznačne súkromná či verejná, ale vždy záleží od užívateľov, akým spôsobom si nastaví mieru súkromia na svojom profile, prípadne priamo pri svojich jednotlivých príspevkoch. Internet je zdrojom mnohých verejne dostupných informácií..., ale rovnako obsahuje aj množstvo informácií súkromnej povahy*. Rozhodnutia slovenských súdov k danej problematike absentujú; možno len predpokladať, že pre blízkosť českého právneho prostredia a už neraz potvrdenú prax by sme sa inšpirovali českými výkladovými stanoviskami.<sup>38</sup>

Skutočnosť, že získavanie informácií a údajov o osobe, bez ohľadu na to, či ich možno právne kvalifikovať ako osobné údaje, alebo nie, je v súčasnom svete informačnej spoločnosti veľmi jednoduché, pokiaľ ide o osobu, ktorá aktívne využíva internet a pohybuje sa na sociálnych sieťach. Ide o fenomén, ktorému sa nemožno nijakým spôsobom vyhnúť, a to bez ohľadu na skutočnosť, či by bola právna kvalifikácia takéhoto konania *ad hoc* legálna a legítimná. Proporcionalitu takéhoto konania však nie je možné ovplyvniť, pretože množstvo, povaha a charakter získaných údajov o osobe je daná obsahom informácií na sociálnych sieťach, ktoré nie je možné redukovať. Možno ich iba vedome opomenúť pri ich vyhodnocovaní.

Zamestnávateľ nesmie prihliadať na iné informácie ako na tie, ktoré súvisia s pracovnou pozíciou, pracovnými úlohami, to znamená s jeho kvalifikáciou, odbornými znalosťami a profesionálnymi skúsenosťami, prípadne

<sup>38</sup> ŽUŤOVÁ, J. Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho hľadiska). Justičná revue. 2016, č. 6 – 7, s. 729 – 736.

zručnosťou a na tie, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú má uchádzač o zamestnanie vykonávať, vykonáva alebo vykonával a ani ich nesmie spracúvať. Ak však disponuje s oveľa širším rozsahom informácií, ťažko racionálne vyhodnotiť iba tie, na ktoré má právny nárok.

V súvislosti s analyzovaním údajov, ktoré má zamestnávateľ pred vznikom pracovnoprávného vzťahu k dispozícii, možno stručne poukázať na právnu úpravu civilného štátnozamestnaneckého pomeru. Pri porovnávaní okruhu údajov, ktoré má štát v role zamestnávateľa pred vznikom štátnozamestnaneckého pomeru k dispozícii, je potrebné poukázať na skutočnosť, že základným predpokladom na to, aby štát mohol plniť svoju funkciu a štátne orgány realizovali politiku vlády, je disponovanie aparátom ľudí, ktorí túto činnosť vykonávajú profesionálne. Zákon č. 55/2017 Z. z. okrem iného upravuje predpoklady pre prijatie osoby do štátnozamestnaneckého pomeru, ako aj výberový proces. Požiadavky na štátneho zamestnanca nie sú iba odborné, resp. netýkajú sa iba kvalifikačných predpokladov,<sup>39</sup> do základného princípu profesionality výkonu štátnej služby sa premietla aj zásada etiky.

V záujme vyššej transparentnosti sa precizovala právna úprava výberového procesu, v rámci ktorého boli upravené aj nové formy overovania ve-

<sup>39</sup> Do štátnej služby je možné prijať na základe písomnej žiadosti o prijatie do štátnej služby občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, ak spĺňa tieto predpoklady:

- a) dosiahol vek najmenej 18 rokov,
- b) má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- c) je bezúhonný,
- d) spĺňa kvalifikačné predpoklady,
- e) ovláda štátny jazyk,
- f) bol úspešný a vybraný vo výberovom konaní alebo v hromadnom výberovom konaní, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Do štátnej služby na príslušné štátnozamestnanecké miesto je možné prijať občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, ak okrem splnenia predpokladov podľa predchádzajúceho odseku spĺňa tieto požiadavky:

- a) je zdravotne spôsobilý na vykonávanie štátnej služby, ak zdravotnú spôsobilosť vyžaduje osobitný predpis,
- b) ovláda cudzí jazyk, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby ustanoví služobný úrad v opise štátnozamestnaneckého miesta,
- c) spĺňa ďalšie požiadavky ustanovené osobitným predpisom alebo požiadavky určené služobným úradom potrebné na riadne vykonávanie štátnej služby podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta,
- d) má odbornú prax, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby ustanoví služobný úrad v opise štátnozamestnaneckého miesta; odbornou praxou na účely tohto zákona je vykonávanie činnosti, ktorá má rovnaký charakter alebo obdobný charakter ako činnosť vykonávaná na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

domostí, schopností a osobnostných predpokladov, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na opis štátnozamestnaneckého miesta a povahu činností, ktoré má štátny zamestnanec vykonávať na príslušnom štátnozamestnanec-kom mieste.<sup>40</sup> Napriek uvedenému v porovnaní s právnou úpravou Zákona práce zákon č. 55/2017 Z. z. neupravuje explicitne, na aké informácie, resp. údaje má služobný úrad nárok, s výnimkou preukázania splnenia predpokladov pre prijatie osoby do štátnozamestnaneckého pomeru. V súvislosti s overovaním požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača osobným pohovorom alebo metódou hodnotiaceho centra by malo byť rešpektované právo uchádzača na rešpektovanie jeho súkromia.

Zákon č. 55/2017 Z. z. prešiel v roku 2019 rozsiahlou aplikačnou novelizáciou. Účelom bolo, okrem iného, aj flexibilnejšie upraviť overovanie schopností uchádzačov o štátnu službu v procese výberového konania, s čím súvisí aj rozšírenie možnosti služobného úradu spolupracovať pri výberovom konaní s odborníkmi z relevantného vedného odboru.<sup>41</sup> Právna úprava výberových konaní je obsiahnutá vo vyhláške Úradu vlády Slovenskej republiky č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach (ďalej len „vyhláška č. 127/2017 Z. z.“). Upravuje druhy výberových konaní, ich vyhlásenie, priebeh, spôsob výberu – overovanie schopností, vedomostí, znalostí a skúseností testami, ústnym pohovorom i metódou hodnotiaceho

---

<sup>40</sup> Overenie požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača sa môže uskutočniť týmito formami:

- a) písomným testom na overenie odborných vedomostí uchádzača,
- b) písomným testom na overenie všeobecných vedomostí najmä o ústavnom zriadení, o organizácii štátnej správy a o štátnej službe,
- c) písomným testom na overenie ovládania štátneho jazyka,
- d) písomným testom na overenie úrovne ovládania cudzieho jazyka, ak požiadavkou na vykonávanie štátnej služby je ovládanie cudzieho jazyka podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta,
- e) písomným testom na overenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností,
- f) prípadovou štúdiou, ak to služobný úrad určí v služobnom predpise, v ktorom upraví najmä postup služobného úradu pri overení požadovaných odborných vedomostí a schopností uchádzača prípadovou štúdiou, podmienky na úspešné absolvovanie prípadovej štúdie a spôsob hodnotenia prípadovej štúdie,
- g) osobným pohovorom s uchádzačom na overenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností alebo
- h) posúdením požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra.

<sup>41</sup> Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2019. Dostupné z: [https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7564\\_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2019.pdf](https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7564_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2019.pdf)

centra. Výberové konanie je profesionálne a zamerané na overenie, či uchádzač spĺňa predpoklady definované pre obsadzovanú pracovnú pozíciu.

Metóda hodnotiaceho centra, inak na úseku ľudských zdrojov nazývaná aj „Assesment Centrum“, je objektívna a veľmi efektívna metóda uplatňovaná pri výbere najvhodnejšieho uchádzača. Pracovná pozícia je špecifikovaná množstvom kritérií, podľa ktorých sa hodnotia jednotlivé kompetencie (schopnosti, zručnosti, potenciál, reakcie a prejavy správania každého účastníka). Výhodou je možnosť porovnať viac uchádzačov naraz. Hodnotiteľmi však musia byť odborníci na túto metódu, a preto je vhodné spolupracovať s inštitúciami pôsobiacimi v oblasti personalistiky, psychológie, pedagogiky, lingvistiky alebo iného vedného odboru.

Hoci sú nároky na štátnych zamestnancov vysoké, benefity štátnozamestnaneckého pomeru nedosahujú takú úroveň ohodnotenia, aké ponúka súkromný sektor, v ktorom zamestnanci nepodliehajú takým obmedzeniam ako v štátnej službe. Z uvedeného dôvodu štátna služba čelí rizikám, ktoré prináša meniaci sa trh práce a starnúca populácia na Slovensku. Vytvorenie atraktívneho prostredia pre mladých ľudí by pomohlo zabrániť trendu zrýchleného „starnutia“ zamestnancov v štátnej službe. Výzvou bude pripraviť stratégiu na obnovu ľudských zdrojov, ktorá bude konkurencieschopná so súkromným sektorom v lákaní talentov a mladej generácie. Stratégia by mala rešpektovať výskumy o charakteristikách mileniánov, ktorí sú súčasťou mladej generácie na trhu práce. Opatrenia by mali zahŕňať úpravy v odmeňovaní, benefitoch, pracovnom prostredí a príležitostiach na profesijný rast.

Vzdelávanie štátnych zamestnancov a trendy v oblasti riadenia ľudských zdrojov zohľadňujú najmodernejšie metódy a poznatky a celkovo možno nasmerovanie výberového konania v štátnej službe hodnotiť pozitívne.

Požiadavky na personálne zdroje sú v služobnom pomere ešte vyššie, ako je to v štátnozamestnaneckom pomere. Na základe predpisov upravujúcich služobný pomer sa vyžaduje, aby osoba, ktorá má byť prijatá do služobného pomeru spĺňala nielen kvalifikačné predpoklady vzdelania, resp. špeciálneho vzdelania, bola zdravotne a duševne spôsobilá na výkon štátnej služby a spĺňala ďalšie osobitné podmienky súvisiace s charakterom štátnej služby,<sup>42</sup> ako aj podmienku bezúhonnosti a spoľahlivosti.

Osobitné zákony špecifikujú, kedy sa osoba nepovažuje za bezúhonnú, avšak vo vzťahu k spoľahlivosti je enumerácia prekážok, pre ktoré sa osoba

<sup>42</sup> § 14 zákona č. 73/1998 Z. z., § 84 zákona č. 35/2019 Z. z. a § 16 zákona č. 281/2015 Z. z.

nepovažuje za spoľahlivú doplnenú o ustanovenie dávajúce právny základ, na základe iných, bližšie nešpecifikovaných skutočností konštatovať, že osoba nedáva záruku riadneho výkonu štátnej služby. Okrem uvedeného sa nepripúšťa, aby osoba, ktorá má byť prijatá do služobného pomeru, bola členom politickej strany alebo hnutia alebo vykonávala inú zárobkovú činnosť s výnimkami upravenými osobitnými predpismi. Prostriedkami zisťovania, či uchádzač spĺňa požiadavku spoľahlivosti, sú napr. informatívny pohovor, preverovanie povesti uchádzača realizovaného v mieste bydliska či lustrácie v evidenciách.<sup>43</sup>

Na tento účel je služobný úrad oprávnený podrobiť osobu aj psychofyziologickému overeniu pravdovravnosti.<sup>44</sup> Samotné vyšetrovanie môže predstavovať zásadný zásah do súkromia osoby, keďže rozsah skutočností súvisiacich s riadnym výkonom štátnej služby nie je ani exemplifikatívne upravený. S cieľom preveriť, či osoba spĺňa požiadavky pre prijatie do služobného pomeru, je služobný úrad oprávnený zisťovať a spracúvať o uchádzačovi oveľa viac informácií a údajov, ktoré súvisia s jeho súkromným životom.<sup>45</sup> Pokiaľ

<sup>43</sup> MEZEI, J., J. ŠIMONOVÁ, J. NOCIAR, J. DINIČ a I. FUFAL. Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru, s. 127.

<sup>44</sup> Zákon č.73/1998 Z. z. a zákon č. 35/2019 Z. z. obsahujú v podstate zhodnú právnu úpravu, ktorá občanovi ukladá povinnosť v rámci prijímacieho konania do služobného pomeru podrobiť sa psychofyziologickému overeniu pravdovravnosti na účely zistenia, či požíva omamné látky alebo psychotropné látky a prípravky, ktoré môžu vyvolať závislosť od nich, alebo podľa iných skutočností nedáva záruku riadneho výkonu štátnej služby.

Zákon č. 281/2015 Z. z. upravuje povinnosť uchádzača o prijatie do služobného pomeru podrobiť sa psychofyziologickému overeniu pravdovravnosti, na účely zistenia, či je, alebo bol liečený zo závislosti od alkoholu alebo iných omamných látok alebo psychotropných látok alebo preukázateľne nadmerne požíva alkohol, alebo požíva iné omamné alebo psychotropné látky, alebo je alebo bol liečený z patologického hráčstva a je členom alebo sympatizantom skupín smerujúcich k potlačeniu základných práv a slobôd, alebo sa podieľa na ich podpore alebo propagácii. Splnenie podmienky spoľahlivosti v kontexte iných skutočností, ktoré nedávajú záruku riadneho výkonu štátnej služby sa psychofyziologickým overením pravdovravnosti zisťuje, iba ak má byť prijatý do štátnej služby na plnenie úloh Vojenského spravodajstva.

<sup>45</sup> Služobný úrad je oprávnený na účely zistenia, či občan spĺňa podmienky prijatia do služobného pomeru, spracúvať o jeho osobe tieto údaje: meno, priezvisko a rodné číslo, titul, vedeckú hodnosť, dátum a miesto narodenia, adresu trvalého pobytu a prechodného pobytu, štátnu príslušnosť a jej zmeny, číslo občianskeho preukazu, miesto a dátum jeho vydania, vzdelanie, prehľad navštevovaných škôl, jazykové vedomosti, zamestnanie, sídlo zamestnávateľa, prehľad predchádzajúcich zamestnávateľov aj s pracovným zaradením, vykonávanie podnikateľskej činnosti, miesto a čas základnej vojenskej služby, ďalšej služby v ozbrojených silách, ozbrojenom bezpečnostnom zbore alebo ozbrojenom zbore, Národnom bezpečnostnom úrade a Slovenskej informačnej službe, dosiahnutú hodnosť, finančnej správe, všetky vznesené obvinenia z trestného činu voči osobe, postih z prie-

ide o obsah a rozsah predmetných informácií, mal by služobný úrad rešpektovať zásadu proporcionality.

Požadovaná duševná spôsobilosť občana – uchádzača o prijatie do služobného pomeru sa posudzuje psychodiagnostickým a psychologickým vyšetrením, ktoré vykonáva služobný psychológ, v súčasnosti predstavuje jednu z najväčších prekážok pri prijímaní do služobného pomeru. Pod pojem psychická/duševná spôsobilosť na výkon štátnej služby je subsumovaná škála relevantných schopností, osobnostných vlastností a prvkov motivácie, ktoré možno zoskupiť do kapacít.

Intelektová kapacita zahŕňa úroveň rozumových schopností (intelektová adaptabilita – schopnosť prieniku do problému, porozumenie vzťahom a súvislostiam; intelektová flexibilita – schopnosť prepájať a striedať duševné aktivity; intelektová vytrvalosť – udržanie osobného štandardu rozumového výkonu s potrebnými výstupmi – schopnosť dedukcie, indukcie, analýzy a syntézy a schopnosť tvoriť úsudky a sudy, prijímať rozhodnutia a pod.) a úroveň pamäťových schopností (schopnosť vstěpovania do pamäte, udržania v pamäti a vybavovania, znovupoznania). Táto kapacita je dôležitým predpokladom učenia sa.

Výkonová kapacita zahŕňa primárne schopnosti vnímania, parametre pozornosti, reaktibilitu, schopnosť rýchlo sa rozhodovať v jednoduchých podnikových situáciách, psychomotorické tempo, odolnosť proti senzomotorickej záťaži, odolnosť proti únave a celkovo odolnosť voči ďalším formám záťaže – tlak časovej tiesne, interferencia, tlak zodpovednosti, pôsobenie frustrácie a ďalšie.

Osobnostná kapacita, v ktorej sa odráža osobnostná podstata jednotlivca – jeho temperament, neuropsychická stabilita, emocionálna vyzretosť a stabilita, pevnosť vôle a charakteru, miera sebaistoty, preferovaný prístup k spracovaniu reality (maskulínny/femínny, kognitívny štýl), spôsob spracovania agresivity a iné.

Sociálno-interakčná kapacita, do ktorej sa premieta celková psychosociálna zrelosť, spôsob vnímania a prežívania iných ľudí, sebavedomie, prístupnosť voči iným ľuďom, kooperatívnosť, altruizmus, úroveň komunikačných zručností a mnohé ďalšie.

---

stupok alebo za iný správny delikt, závislosť od požívania alkoholických nápojov a iných návykových látok, zdravotnú klasifikáciu z lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti, závery psychologického vyšetrenia o duševnej spôsobilosti, závery psychofyziologického overenia pravdivosti.

Motivačná kapacita je tvorená súborom dominujúcich záujmov, hierarchiou potrieb, štruktúrou hodnôt, silou a orientáciou aspirácií, súborom cieľov. Je v nej zakomponovaná odpoveď, prečo chce jedinec vykonávať štátnu službu v služobnom pomere.

Samotné vyšetrenie sa vykonáva prostredníctvom štandardných testov, anamnestických, osobnostných dotazníkov a projektívnych metód, ako aj pozorovaním, psychodiagnostickým pohovorom a prístrojovými testovacími metódami. Ide o dlhotrvajúce vyšetrenie, spravidla 6 až 8 hodín. Testy sú zamerané na odhalenie náznakov osobnostných vlastností vrátane záujmov a sebahodnotenia a následnú identifikáciu rizikových faktorov, napríklad rizikových faktorov v osobnej, rodinnej a sociálnej anamnéze, ktoré sú alebo môžu byť prekážkou pre vstup osoby do služobného pomeru. Primárnym cieľom a súčasne aj výberovým kritériom pri posudzovaní duševnej spôsobilosti je z prijímacieho procesu vylúčiť jedincov, ktorí vykazujú znaky kritického zníženia/oslabenia/nedostatočnosti relevantných schopností a/alebo vykazujú znaky abnormality osobnosti.

Pri komparácii výberových procesov v štátnej službe a v služobnom pomere možno konštatovať, že právna úprava prijímacieho konania do služobného pomeru zaostáva za novými trendmi a možnosťami overovania schopností, zručností, vedomostí a skúseností v porovnaní s prijímacím konaním podľa zákona č. 55/2017 Z. z. a vyhlášky č. 127/2017 Z. z., avšak ich absencia je kompenzovaná overovaním duševnej spôsobilosti, v rámci ktorej sa previerajú všetky uvedené kapacity. Naopak v zákone č. 55/2017 Z. z. absentuje možnosť overovania duševnej spôsobilosti, ktoré by minimálne pri obsadzovaní vyšších riadiacich funkcií bolo žiaduce.

## 5 NÁSTROJE KONTROLY A SÚKROMIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Súkromie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu je možné vnímať v dimenzii priestorov, v ktorých zamestnanec plní pracovné úlohy, komunikácie počas pracovného času a v neposlednom rade cez získavanie, zhromažďovanie a nakladanie s jeho osobnými údajmi. V inej rovine možno vnímať súkromie zamestnanca vo vzťahu k záujmom zamestnávateľa, ktorými sú najmä ochrana majetku, dobrého mena, povesti, obchodného či výrobného tajomstva a s tým súvisiace kontrolné mechanizmy. Osobitne treba posudzovať záujmy zamestnávateľa, ktorým je štát na riadnom a efektívnom výkone štátnej správy.

Vychádzajúc z ochrany vlastníctva výrobných prostriedkov a iných hodnôt významných pre zamestnávateľa a z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov zamestnávateľa upravujúcich povinnosti zamestnanca, sa javí ako odôvodnené a primerané kontrolovať ich dodržiavanie.

Pri kontrole dodržiavania pracovných povinností zamestnávateľ neočakáva, že zasiahne do súkromia zamestnanca. Ak však využíva prostriedky kontroly, ktorými sa monitoruje zamestnanec či jeho komunikácia alebo iná aktivita, nepochybne o zásah do súkromia pôjde. Použitie týchto nástrojov kontroly je prípustné, ak sú vopred prerokované so zástupcami zamestnancov a ak je zamestnanec o ich použití vopred informovaný, vrátane rozsahu kontroly a jej doby. Z uvedeného vyplýva, že kontrola nesmie byť zamieraná späť do minulosti, a tak možnosť preukázania porušenia povinností zamestnanca nástrojmi kontroly zasahujúcimi do súkromia zamestnanca je v kontexte európskej judikatúry obmedzená.

Čo v prípade, ak sa nejakou kontrolou zistí spätne, že zamestnanec porušoval svoje povinnosti? Je možno takýto dôkaz použiť, hoci bol získaný bez predchádzajúceho informovania či oboznámenia o rozsahu kontroly, čase a spôsobe vykonania? Nedôjde k zmareniu účelu kontroly, ak je zamestnanec vopred informovaný, čo bude predmetom plánovanej kontroly, kedy sa vykoná a v akom rozsahu? V tomto kontexte sa ustanovenie dávajúce právny základ na zásah do súkromia zamestnanca javí ako nedostatočné pre dosiahnutie cieľa kontroly. Čo v prípade, ak zamestnávateľ nesplnil podmienku predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov? Čo ak pri vy-

konaní takejto kontroly zistil závažné porušenie pracovnej disciplíny? Akým spôsobom môže porušenie povinností zamestnanca preukázať? Je takto zistený dôkaz procesne neprípustný?

Celkom výnimočne môže odôvodnenosť postupu mimo rámca princípu legality vyplývať z tzv. testu proporcionality vzájomne kolidujúcich si ústavných práv. V tomto zmysle napr. 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 právo vykonáva. Ak teda napríklad súd vezme do úvahy elektronickú komunikáciu či zaznamenanie obrazu a zvuku na to určenými elektronickými prostriedkami, ktoré boli získané bez súhlasu osoby, ktorej prejavy boli takto zachytené, musí to odôvodniť tým, že právo na ochranu osobnosti tohto subjektu je v konkrétnom prípade proporčne slabšie oproti tomu ústavnému právu, ktorého porušenie sa má takto získaným dôkazným prostriedkom preukázať.<sup>46</sup>

Zásadami pre možnosť použitia nezákonného dôkazu je a) vhodnosť, teda spôsobilosť dôkazu preukázať dokazované skutočnosti, b) potrebnosť, čo znamená, že nie je možné dokazované skutočnosti preukázať iným spôsobom, c) primeranosť, pri posudzovaní ktorej je potrebné vziať do úvahy závažnosť a intenzitu zásahu do práva na súkromie a či je miera zásahu primeraná cieľu. Pri vykonávaní testu proporcionality sa pri zohľadňovaní primeranosti prihliada na hmotné právo osoby, ktorá dôkaz navrhla, právo na spravodlivý proces a hmotné (porušené) právo protistrany. Dávajú sa tak do pomeru ústavné práva, ktoré sa v spore stretávajú. Štandardne právo na súkromie zamestnanca a právo na ochranu vlastníctva. Ak je zamestnávateľom štát, dôjde k posúdeniu verejného záujmu vo vzťahu k právu osoby na ochranu súkromia. Spravidla možno mieru zásahu určiť ujmou, ktorá každej zo strán vznikla alebo by vznikla, keby prevážil záujem protistrany.

---

<sup>46</sup> Dôvodová správa k Civilnému sporovému poriadku. Dostupné z: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=408705>

## 6 KONTROLA ZAMESTNANCA V PRACOVNOM POMERE

Vychádzajúc z povinností zamestnanca podľa § 81 Zákonníka práce,<sup>47</sup> a to najmä v súvislosti s ochranou majetku zamestnávateľa, zachovávaním povinnosti mlčanlivosti a ochranou jeho dobrého mena, je dôležité analyzovať reálne možnosti zamestnávateľa, ktorými môže svojich zamestnancov účinne kontrolovať. V prvom rade ide o kontrolu vedúcimi zamestnancami, ktorí nie sú len oprávnení, ale dokonca povinní podriadených zamestnancov riadiť a kontrolovať. Kontrola môže byť zameraná na kvantitu i kvalitu plnenia pracovných úloh, dochádzku, dodržiavanie pracovnej disciplíny vrátane kontroly dodržiavania právnych predpisov a iných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku a pri práci a podobne. Keďže vedúci zamestnanec objektívne nemôže celý deň zamestnanca kontrolovať, zamestnávateľia pristúpili k iným, účinnejším formám kontroly, ktoré neraz zasahujú do súkromia zamestnanca.

V nadväznosti na uvedené si v roku 2007 spoločenská potreba vyžiadala prvú právnu úpravu v Zákonníku práce, ktorá sa výslovne týkala ochrany súkromia zamestnanca na pracovisku. Táto právna regulácia podľa dôvodovej správy reagovala na pripomienky Medzinárodnej organizácie práce k Zá-

<sup>47</sup> Podľa § 81 Zákonníka práce základnými povinnosťami zamestnanca sú najmä:

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
- g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky aj zmenu bankového spojenia.

konníku práce, ako aj na článok 7 Charty.<sup>48</sup> Zákon č. 348/2007 Z. z. doplnil základné zásady Zákonníka práce o článok 11, ktorý znel: „Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.“

Nedostatky tejto právnej úpravy viedli k precizovaniu predmetnej regulácie zákonom 361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2013 a právna úprava kontrolného mechanizmu regulujúceho postupy, pri ktorom možno zasiahnuť do súkromia zamestnanca, sa stala predmetom úpravy § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý znie: „Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“

V tejto súvislosti je vhodné upriamiť pozornosť aj na časté, ale nesprávne úvahy zamestnávateľov zahrnúť priamo do pracovnej zmluvy súhlas zamestnanca s jeho monitorovaním. Išlo by o právny úkon, ktorým by sa zamestnanec vopred vzdával svojich práv, a preto by bol považovaný za absolútne neplatný.<sup>49</sup>

Nová právna úprava zásahov do súkromia odstránila niektoré nedostatky predchádzajúcej úpravy, ale v aplikačnej praxi stále spôsobuje problé-

<sup>48</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 348/2007 Z. z.

<sup>49</sup> BARANCOVÁ, H. Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká).

MORÁVEK, J. Ochrana osobných údajů v pracovněprávních vztazích.

MATEJKA, J. Internet jako objekt práva: hledání rovnováhy autonomie a soukromí.

my. Účinnosť a dostatočnosť novej právnej úpravy bola dodnes hodnotená mnohými autormi odborných článkov a monografií, ktorých závery sú v merite veci zhodné. Vymedzenie pojmov „vážne dôvody“ a „osobitná povaha prevádzky“ si vyžadujú náležité precizovanie v internom predpise zamestnávateľa, hoci ich súd môže *ad hoc* posúdiť odlišne.

Konkrétnym nástrojom kontroly zamestnancov je najmä monitorovanie pohybu po priestoroch zamestnávateľa, dohľad kamerami, či už s vyhotovovaním záznamu alebo bez záznamu, monitoring využívania internetu, pracovnej e-mailovej adresy, služobného počítača či mobilného telefónu, GPS monitoring služobného vozidla, mysteryshopping, tzv. šéf v utajení, sledovanie na sociálnych sieťach a podobne. Nemožno jednoznačne vyvodiť záver, že uvedené nástroje kontroly nie sú oprávnené.

V každom konkrétnom prípade by mali byť zachované princípy legality, legitimacy a proporcionality a k posúdeniu prípustnosti ich použitia by mali významnou mierou prispievať interné predpisy zamestnávateľa upravujúce okruh činností, ktoré majú osobitnú povahu a dôvody, ktoré majú charakter vážnych dôvodov, kedy možno pristúpiť ku kontrolným mechanizmom zasahujúcim do súkromia zamestnancov. Rovnako by mali upravovať postup pri zavádzaní kontrolného mechanizmu, ktorý by nemal byť sústavný, a postup ako naložiť so zisteniami takejto kontroly.

I. V rámci legality zásahu do súkromia sa skúma, či k nemu došlo v súlade s platnými právnymi predpismi. Zákoník práce výslovne upravuje možnosť zamestnávateľa zasiahnuť do súkromia zamestnanca a definuje podmienky, za akých je to možné. Za predpokladu splnenia zákonných podmienok tak zásah do súkromia zamestnanca nachádza svoj legálny základ. Zákonnými podmienkami sú:

- a) vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa a
- b) predchádzajúce upozornenie zamestnanca na budúci zásah do jeho súkromia (spôsob, rozsah, obdobie),
- c) ak u zamestnávateľa pôsobia aj zástupcovia zamestnancov, je potrebné aj prerokovanie zavádzaných kontrolných mechanizmov s nimi.

Činnosť zamestnávateľa v širšom zmysle slova predstavuje činnosť vymedzenú v predmete podnikania či v živnostenskom oprávnení. V užšom zmysle slova ide o konkrétnu činnosť realizovanú 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 Zákonníku práce 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 súkromia, čím by sa naplnila jedna z podmienok prípustnosti takého zásahu.<sup>50</sup>

- II. Legitimita zásahu do práva na súkromie z pohľadu pracovného práva znamená, že do práva na súkromie možno zasiahnuť len vtedy, keď je to nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme zamestnávateľa, a to z dôvodu ochrany jeho práv a slobôd. Ústavný súd SR sa v súlade s medzinárodným štandardom k ústavnému pojmu „nevyhnutný v demokratickej spoločnosti“ vyjadril tak, že ho „možno vysvetliť ako naliehavú spoločenskú potrebu prijať obmedzenie základného práva alebo slobody. Obmedzenie práv a slobôd je nevyhnutné, keď možno konštatovať, že cieľ obmedzenia inak dosiahnuť nemožno“. Predpokladom teda je, že zásah musí zodpovedať naliehavej spoločenskej potrebe a musí byť primeraný sledovanému legitímnemu cieľu.

Vo vzťahu k legitimite kontroly zasahujúcej do súkromia zamestnanca je tak potrebné v prvom rade vymedziť dôvody, z ktorých je zrejmá nevyhnutnosť, t. j. relevantný cieľ, ktorý by mal byť špecifikovaný veľmi konkrétne tak, aby bolo možné posúdiť, či sa výsledky kontroly zasahujúcej do súkromia použili na dosiahnutie deklarovaného cieľa. Nie je možné dôvody takéhoto zásahu do súkromia vymedziť všeobecne, napríklad ochranou informačného systému či ochranou pred únikom informácií.

- III. Napokon proporcionalita zásahu znamená, že k zásahu možno prikrčiť len vtedy, keď je to nevyhnutné (sledovaný cieľ nemožno dosiahnuť miernejšími prostriedkami) a iba v duchu požiadaviek kladených na demokratickú spoločnosť vyznačujúcu sa pluralizmom, toleranciou a voľným duchom. Nevyhnutnosť potom musí skúmať všeobecný súd s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu s dôrazom na skutočnosť,

<sup>50</sup> BARANCOVÁ, H. Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká), s. 47.

či tieto neumožňujú dosiahnuť stanovený cieľ inak než zásahom do práva na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie. Pri skúmaní proporcionality zásahu je žiaduce skúmať dôsledky monitorovania na zamestnanca. Spôsob zásahu by mal byť obmedzený na dosiahnutie iba nevyhnutných výsledkov.

## 6.1 Monitorovanie pohybu zamestnanca

Monitorovanie pohybu zamestnanca je možné v rámci objektu zamestnávateľa, avšak aj mimo neho, či už kamerovým systémom, GPS monitoringom, čipmi, biometrickými údajmi alebo využitím aplikácií a systémov na monitorovanie pohybu osôb. Monitorovanie pohybu po objekte s výnimkou zaznamenania okamihu príchodu na pracovisko a odchodu z pracoviska by malo byť odôvodnené. Spravidla pôjde o záujem na dodržaní rôznych režimových či bezpečnostných opatrení. Sústavné monitorovanie času, koľko zamestnanec strávi na toalete či v kuchynke by bolo možné považovať nielen za zásah do súkromia, ale aj za šikanu. To však nevylučuje vykonávanie *ad hoc* kontroly za predpokladu splnenia zákonných podmienok.

Záujem zamestnávateľa na monitoringu mimo objektu zamestnávateľa je jednoznačný. Je to záujem na efektívnom plnení pracovných úloh, na riadnom využívaní pracovného času, na koordinácii nadväzujúcich činností a podobne. V neposlednom rade môže monitorovanie chrániť samotného zamestnanca, môže si rýchlo privolať pomoc či nahlásiť incident. Legitimita takéhoto zásahu je zrejmá. Avšak ako k nemu pristúpiť tak, aby bolo rešpektované súkromie zamestnanca? Aplikácie a systémy na monitorovanie disponujú množstvom nastavení, a preto je k nastaveniu potrebné pristúpiť tak, aby bolo súkromie zamestnanca rešpektované v maximálnej možnej miere.

Pri využívaní aplikácií a systémov na monitorovanie zamestnancov (niekedy aj dronov, ak ide o práce v odľahlých miestach bez pokrytia signálom) spravidla nie je potrebné monitorovať každý krok zamestnanca, ale postačí, ak sa v istej časovej periodicite skontroluje jeho lokalizácia, prípadne sám ohlásil, že prácu vykonal a môže pokračovať na iné miesto či k inému objektu. Ďalším z možných nastavení môže byť zaznamenávanie pohybu zamestnanca, teda nie iba jeho monitoring. V tejto súvislosti je potrebné skúmať, či je zaznamenávanie nevyhnutné na dosiahnutie účelu monitorovania. Spravidla to tak nebude.

V prípade GPS monitoringu služobných vozidiel je vždy potrebné rozlišovať, či sa zamestnancovi umožní využívať služobné vozidlo aj na iné účely,

ako je plnenie pracovných úloh. Ak áno, je nevyhnutné zabezpečiť možnosť vypnutia GPS monitoringu. Otázka legitimacy GPS monitoringu bude vždy závisieť od účelu monitoringu, či ide o ochranu vozidla, prepravovaného nákladu, vodiča a pod. Ďalšou z rozhodujúcich skutočností je tiež, či sa monitoring vykoná jednorazovo alebo dlhodobo, prípadne sústavne a či sa trasa a iné monitorované skutočnosti budú zaznamenávať.

Zaujímavým rozhodnutím je rozhodnutie Mestského súdu v Prahe č. 6 A 42/2013 - 48 z 5. mája 2017, ktoré určilo mantinely pre monitorovanie zamestnancov.<sup>51</sup>

Z pohľadu ochrany osobných údajov patrí spracúvanie lokalizačných údajov do zoznamu spracovateľských operácií podliehajúcich posúdeniu vplyvu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky podľa vyhlášky Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 158/2018 Z. z. o postupe pri posudzovaní vplyvu na ochranu osobných údajov.

<sup>51</sup> Česká pošta převádžkovala po dobu jednoho roka off-line sledovanie práce všetkých poštových doručovateľov za pomoci GPS trackerov. Zaznamenávané údaje sa neobmedzovali na čas a miesto navštívenia doručovacieho miesta, ale sledovali celú trasu pochôdzok. Identita doručovateľa bola zistiteľná z oddelenej databázy rozpisu služieb, hoci prepojenie databáz nebolo preukázané. Česká pošta v tejto situácii nepovažovala záznamy za spracovanie osobných údajov v zmysle zákona o ochrane osobných údajov a nezabezpečila teda súhlas zamestnancov s ich spracovaním. Úrad pre ochranu osobných údajov považoval tento postup za spracovanie osobných údajov a za sledovanie zamestnancov v rozpore s právom na ochranu ich súkromia na pracovisku a pri absencii zákonného podkladu ho označil za neoprávnený. V rámci následného konania o námietkach proti kontrolnému protokolu uložil Českej pošte, aby zlikvidovala doteraz spracovávané údaje okrem údajov o príchode na doručovacie miesto a aby nepoužívala údaje kontinuálne každý pracovný deň okrem údajov o mieste a čase navštívených doručovacích miest. Česká pošta sa proti rozhodnutiu bránila žalobou na Mestskom súde v Prahe. Súd sa v odôvodnení rozsudku z veľkej časti stotožnil so závermi Úradu na ochranu osobných údajov. Za neopodstatnenú označil námietku, že zmyslom sledovania bolo získanie štatistických údajov pre zvýšenie efektivity procesov, nie sledovanie zamestnancov. Vo veci konštatoval dlhodobé systematické zhromažďovanie osobných údajov. Na spracovanie aplikoval test proporcionality, pričom hodnotil právo na ochranu súkromia zamestnancov s povinnosťou zabezpečiť riadne doručenie zásielok a listov a poštové tajomstvo podľa poštového zákona. Vo vzťahu k vhodnosti súd konštatoval, že postup nebol spôsobilý eliminovať prípadné ľudské zlyhanie doručovateľa. Pri posudzovaní potrebnosti bolo konštatované, že plniť povinnosť podľa poštového zákona mohlo byť zabezpečené aj bez ich nepretržitého monitorovania. Vo vzťahu k proporcionality ide potom o neprimeraný zásah do súkromia, pretože je počas výkonu práce zaznamenávaný každý pohyb zamestnanca, čo nemožno považovať za primerané so sledovaným účelom. Súd tak nezistil pochybenia na strane Úradu na ochranu osobných údajov a potvrdil uložené opatrenia na nápravu, ktoré obmedzilo rozsah použitia GPS trackerov.

Dostupné z: <https://journals.muni.cz/revue/article/view/8662>

Podľa usmernenia Úradu na ochranu osobných údajov SR č. 3/2019 k spracúvaniu osobných údajov prostredníctvom kamerových zariadení je pred zavedením kamerového systému potrebné podrobne uviesť účely spracúvania osobných údajov. Monitorovanie kamerou môže slúžiť na mnohé účely, napr. na zlepšenie ochrany nehnuteľnosti a iného majetku, na zvýšenie ochrany života a telesnej integrity jednotlivcov, tieto účely monitorovania treba písomne zdokumentovať. Okrem toho dotknuté osoby, teda zamestnanci, musia byť informované o týchto účeloch, pričom vymedzenie všeobecného dôvodu „bezpečnosť“ nie je dostatočné.

Právnym základom na spracúvanie údajov získaných prostredníctvom monitorovania kamerou bude spravidla oprávnený záujem. Monitorovanie kamerou je v súlade s právom, ak je nevyhnutné na účel oprávneného záujmu, ktorý sleduje zamestnávateľ, s výnimkou prípadov, keď nad takýmito záujmami prevažujú záujmy alebo základné práva a slobody dotknutej osoby. Zamestnávateľ by však mal vziať do úvahy, že ak dotknutá osoba namieta voči monitorovaniu, môže pristúpiť k monitorovaniu tejto dotknutej osoby kamerovým systémom iba vtedy, keď ide o závažný oprávnený záujem, ktorý prevažuje nad záujmami, právami a slobodami dotknutej osoby, alebo ide o dôvody na preukazovanie, uplatňovanie alebo obhajovanie právnych nárokov.

Oprávnený záujem musí skutočne existovať a byť aktuálny (t. j. nemôže byť fiktívny ani špekulatívny). Mal by vychádzať zo skutočnej tiesňovej situácie, ako sú škody alebo vážne incidenty v minulosti, ku ktorým došlo pred začiatkom monitorovania.

Pred nainštalovaním systému na monitorovanie kamerou by mal prevádzkovateľ vždy kriticky preskúmať, či je toto opatrenie v prvom rade vhodné na dosiahnutie želaného cieľa a v druhom rade primerané a nevyhnutné na dané účely. Opatrenia spočívajúce v monitorovaní kamerou by sa mali zvoliť len vtedy, keď účel spracúvania nemožno primerane dosiahnuť inými prostriedkami, ktoré v menšej miere narušajú základné práva a slobody dotknutej osoby a mali by sa vykonávať v minimálnom rozsahu – priestor, čas.

Za predpokladu, že monitorovanie kamerou je nevyhnutné na ochranu oprávnených záujmov zamestnávateľa, systém na monitorovanie kamerou možno uviesť do prevádzky, len ak nad jeho oprávnenými záujmami neprevažujú záujmy alebo základné práva a slobody zamestnancov. Zamestnávateľ musí zohľadniť, do akej miery monitorovanie ovplyvňuje záujmy, základné práva a slobody jednotlivcov a či tým spôsobuje porušovanie práv zamestnancov alebo negatívne dôsledky na tieto práva. Treba zdôrazniť, že

porovnávanie záujmov je povinné. Základné práva a slobody na jednej strane a oprávnené záujmy prevádzkovateľa na druhej strane musia byť dôkladne preskúmané a porovnané. Keďže porovnávanie záujmov je povinné, rozhodnutie o začatí monitorovania kamerou sa musí prijať na základe jednotlivých prípadov. Odkazovanie na abstraktné situácie alebo vzájomné porovnávanie podobných prípadov nie je podľa predmetného usmernenia dostatočné.

V prípade služobného či štátnozamestnaneckého pomeru môže byť právnym základom pre spracúvanie osobných údajov zavedením monitoringu kamerami nevyhnutnosť na splnenie úlohy realizovanej vo verejnom záujme alebo pri výkone verejnej moci.

O súhlas ako právny dôvod zavedenia monitoringu kamerami by sa zamestnávateľa, vzhľadom na nepomer moci medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, nemali pri spracúvaní údajov opierať, keďže pravdepodobne nebol poskytnutý slobodne.<sup>52</sup>

ESLP tiež konštatoval, že monitorovanie zamestnanca na pracovisku prostredníctvom videa, či už ide o skryté nahrávanie, alebo nie, musí byť považované za podstatný zásah do súkromného života zamestnanca, a teda sa považuje za zásah podľa článku 8 Dohovoru. Akýkoľvek zásah môže byť podľa článku 8 ods. 2 Dohovoru odôvodnený, len ak je v súlade so zákonom, sleduje jeden alebo viac legitímnych cieľov, na ktoré sa dané ustanovenie vzťahuje, a je nevyhnutný v demokratickej spoločnosti na účely dosiahnutia týchto cieľov.<sup>53</sup>

V ďalšej veci ESLP konštatoval, že univerzita môže vykonávať monitorovanie kamerovým systémom pri vstupoch do úradných priestorov. Monitorovanie kamerovým systémom zavedené na účely zabezpečenia bezpečnosti majetku a osôb vrátane študentov a na účely sledovania výučby považoval ESLP za porušenie čl. 8 Dohovoru, pretože účel – sledovanie výučby nie je vôbec upravený zákonom ako dôvod pre zavedenie takéhoto monitorovania. Okrem toho neexistoval žiaden dôkaz, že by majetok alebo osoby boli v ohrození, čo je jeden z dôvodov, ktorý by opodstatnil zavedenie monitorovania.<sup>54</sup>

ESLP akcentuje význam informačnej povinnosti zamestnávateľa, najmä vo vzťahu k rozsahu monitorovania. ESLP rozhodol o porušení čl. 8 Dohovo-

<sup>52</sup> Dostupné z: [https://dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/usmernenia\\_k\\_spracovaniu\\_osobnych\\_udajov\\_prostrednictvom\\_kamerovych\\_zariadeni.pdf](https://dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/usmernenia_k_spracovaniu_osobnych_udajov_prostrednictvom_kamerovych_zariadeni.pdf)

<sup>53</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Vukota-Bojić proti Švajčiarsku č. 61838/10 § 60 z 18. októbra 2016.

<sup>54</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Antonović a Mirković proti Čiernej Hore z 28. novembra 2017.

ru v prípade, keď zamestnávateľ namontoval kamery, o ktorých zamestnancov informoval, ako aj skryté kamery, ktorými odhalil porušenie pracovnej disciplíny.<sup>55</sup>

## 6.2 Monitorovanie využívania internetu, elektronickej pošty a obsahu telefonických hovorov

Vo vzťahu k vymedzeným predmetom monitorovania je nevyhnutné venovať sa najmä tzv. očakávanej miere súkromia na pracovisku. Krajský súd v Trenčíne posudzoval neplatnosť skončenia pracovného pomeru vedúceho zamestnanca, ktorý podstatnú časť pracovného času viedol súkromnú komunikáciu. Súd vo svojej právnej úvahe k očakávanej miere súkromia uviedol, že: „Zamestnanec nemôže dôvodne očakávať súkromie, pokiaľ ide o využívanie takej výpočtovej techniky, ktorá môže byť podľa internej smernice zamestnávateľa používaná výlučne na pracovné účely a taktiež nemôže dôvodne očakávať súkromie, ak bol prostredníctvom internej smernice oboznamený so skutočnosťou, že jeho práca s výpočtovou technikou môže byť podrobená kontrole zo strany zamestnávateľa. Ďalej dodal, že zamestnanec používal telekomunikačné zariadenie, ktoré je vo vlastníctve zamestnávateľa, pričom ústava garantuje vlastnícke právo pre každého, a teda aj pre zamestnávateľa, ktorý má ako vlastník právo rozhodnúť o tom, akým spôsobom bude jeho majetok využívaný.“<sup>56</sup>

V prípade rozhodovania o neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnanca, ktorý pracovný notebook a pracovnú elektronickú adresu využíval na súkromné účely a „vynášanie“ interných záležitostí zamestnávateľa Krajský súd v Bratislave v odôvodnení uviedol: „Zamestnanec mal poskytnutý notebook ako aj zriadenú e-mailovú adresu využívať výlučne na plnenie pracovných úloh a na pracovnú komunikáciu. Nemožno preto hovoriť o zásahu do jeho súkromia. Pre úplnosť súd dodal, že je pravdou, že zamestnanec má v zmysle ústavy a Zákonníka práce aj na pracovisku právo na ochranu súkromia. Práva zamestnanca však musia byť v rovnováhe s legitímnymi právami a záujmami zamestnávateľa. Zamestnanec nesmie pri uplatňovaní svojich práv poškodzovať zamestnávateľa, resp. ohrozovať jeho záujmy tak, ako to svojím konaním robil dotknutý zamestnanec.“<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci López Ribalda proti Španielsku z 9. januára 2018.

<sup>56</sup> Rozsudok Krajského súdu Trenčín sp. zn. 4CoPr/1/2012 z 26. apríla 2012.

<sup>57</sup> Rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 6Co/203/2012 z 29. októbra 2012.

Ďalším podobným výrokom Najvyšší súd Slovenskej republiky konštatoval: „Za účelom preverenia, či zamestnanec dodržiava pracovnú disciplínu, je zamestnávateľ, rešpektujúc zásady legality, legitimacy a proporcionality, oprávnený monitorovať aj súkromnú elektronickú poštu odosielanú počas pracovnej doby z počítača prideleného zamestnancovi na plnenie jeho pracovných úloh. Pri zachovaní týchto zásad nemožno dôkazné prostriedky (e-mailové správy), ktoré v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru predložil zamestnávateľ, považovať za procesné neprípustné, ktoré by nemohli predstavovať zákonný podklad na obstaranie skutkových zistení súdu.“<sup>58</sup>

ESLP viackrát skúmal, či jednotlivci mali rozumné očakávania, že ich súkromie bude rešpektované a chránené, a v tejto súvislosti uviedol, že primerané očakávanie súkromia je významným, hoci nie rozhodujúcim faktorom. Je možné spochybniť, či a ak áno, v akom rozsahu môžu mať obmedzujúce predpisy zamestnávateľa za následok logické očakávanie súkromia. V každom prípade pokyny zamestnávateľa nemôžu znížiť súkromný spoločenský život na pracovisku na nulu. Rešpektovanie súkromného života a súkromia korešpondencie naďalej existujú, aj keď v nevyhnutnom rozsahu môžu byť obmedzené. V tejto súvislosti Veľká komora ESLP vyslovila úlohu súdom posúdiť záujmy strán a dosiahnuť spravodlivú rovnováhu medzi dvoma konkurujúcimi si záujmami.

Pri posudzovaní očakávanej miery súkromia na pracovisku je potrebné pripomenúť, že právo na súkromie je základným právom, ktoré nemožno odňať a zasiahnuť doň možno iba v nevyhnutnej možnej miere, a preto názory smerujúce k tvrdeniu, že zamestnanec nemôže v pracovnom čase na pracovisku očakávať žiadne súkromie, nemajú oporu v právnom poriadku.

Zásady zásahov zamestnávateľa v rámci svojich kontrolných mechanizmov narušajúce právo na súkromný život zamestnanca dostatočne precizoval ESLP vo veci Bărbulescu proti Rumunsku.<sup>59</sup> V tejto veci ESLP pripome-

<sup>58</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo/233/2015 z 12. septembra 2016.

<sup>59</sup> Pán Bărbulescu pracoval v období od 1. augusta 2004 do 6. augusta 2007 v súkromnej spoločnosti ako manažér predaja a pri plnení pracovných úloh používal na komunikáciu s klientmi na tento účel vytvorený Yahoo Messenger (ďalej len „messenger“). Využívanie pracovných prostriedkov na súkromné účely bolo interným predpisom zakázané. Napriek tomu menovaný využíval messenger na komunikáciu s bratom a snúbenicou, pričom obsahom jeho súkromnej komunikácie boli aj informácie o zdravotnom stave a sexuálnom živote. Zamestnávateľ preukázateľne oboznámil menovaného s možnosťou prepustenia z dôvodu používaniu pracovných prostriedkov na osobnú potrebu a upozornil ho na

nul, že podľa ustálenej judikatúry (Halford proti Spojenému kráľovstvu,<sup>60</sup>

možnosť kontroly. Zamestnávateľ v období od 5. do 13. júla 2007 monitoroval komunikáciu pána Bărbulescu, o čom ho 13. júla 2007 informoval a dal mu možnosť vyjadriť sa, či išlo výlučne o pracovnú komunikáciu. Pán Bărbulescu potvrdil, že išlo iba o pracovnú komunikáciu a až následne, potom, čo mu zamestnávateľ ukázal 45-stranový výpis jeho súkromnej komunikácie potvrdil, že išlo o komunikáciu súkromnú. Uvedené konanie zamestnávateľ posúdil, v súlade so svojimi internými predpismi, ako porušenie pracovnej disciplíny a v súlade so všeobecne záväznými pracovnoprávnymi predpismi s ním ukončil pracovný pomer. Rumunské súdy, na ktorých sa pán Bărbulescu domáhal neplatnosti výpovede z dôvodu porušenia jeho práva na ochranu korešpondencie chráneným rumunskou ústavou aj trestným zákonom žalobu zamietli, pretože zamestnávateľ pri výpovedi postupoval v súlade so Zákonníkom práce a pán Bărbulescu bol preukázateľne informovaný o interných predpisoch zamestnávateľa zakazujúcich používanie pracovných prostriedkov na súkromné účely. Zároveň uviedol, že kontrola obsahu komunikácie bola jedinou metódou zamestnávateľa, ako overiť tvrdenie zamestnanca. Následne sa pán Bărbulescu obrátil so svojou sťažnosťou na porušenie článku 8 Dohovoru na ESLP, pretože výpoveď zamestnávateľa vychádzala z monitorovania, ktorým bolo porušené právo zamestnanca na rešpektovanie jeho súkromného života a korešpondencie a domáce súdy neposkytli dostatočnú ochranu tomuto právu. Komora ESLP (ďalej len „Komora“) konštatovala, že tento prípad sa vo vzťahu k očakávanej miere súkromia od doterajších rozhodnutí líši, pretože interné predpisy zakazovali zamestnancom používať počítače a iné pracovné prostriedky zamestnávateľa na osobné účely. Komora zohľadnila povahu komunikácie a skutočnosť, že jej prepis bol použitý ako dôkaz v domácom súdnom konaní a usúdila, že právo pána Bărbulescu zachovať jeho „súkromný život“ a „korešpondenciu“ bolo ohrozené. Komora preskúmala vec z pohľadu plnenia pozitívneho záväzku štátu, keďže vec má súkromnoprávnú povahu a dospela k záveru, že vnútroštátne súdy dosiahli spravodlivú rovnováhu medzi právom zamestnanca na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie a záujmami zamestnávateľa. Komora tiež uviedla, že vnútroštátne súdy nezaložili svoje rozhodnutie na obsahu monitorovanej komunikácie ale na skutočnosti, že Bărbulescu porušil pracovnú disciplínu a že k monitorovaniu došlo v obmedzenej miere (netýkalo sa iných informácií a dokumentom v pracovnom počítači) a bolo primerané (nie je neobvyklé, že zamestnávateľ si chce overiť, či zamestnanci plnia pracovné úlohy v pracovnom čase), a preto nedošlo k porušeniu článku 8 Dohovoru. Následne bola vec postúpená na posúdenie Veľkou komorou ESLP. Veľká komora ESLP vyslovila pochybnosť, či a ak áno, v akom rozsahu na základe vnútorných predpisov zamestnávateľa mohol mať pán Bărbulescu logické očakávanie súkromia. Vyslovila názor, že pokyny zamestnávateľa nemôžu absolútne vylúčiť súkromný život zamestnanca na pracovisku. Naďalej je nevyhnutné rešpektovať ochranu súkromného života a korešpondencie, aj keď môžu byť v nevyhnutnej miere obmedzené. Veľká komora ESLP dospela k záveru, že predmetná komunikácia na pracovisku spadá pod pojem „súkromný život“ a „korešpondencia“, a preto je článok 8 Dohovoru uplatniteľný.

<sup>60</sup> Rozhodnutím ESLP týkajúcim sa ochrany súkromia je Halford proti Spojenému kráľovstvu z 25. júna 1997. Sťažovateľka, ktorá pracovala ako asistentka policajného riaditeľa, sťažnosťou namietala, že jej telefonické hovory uskutočnené z domáceho i pracovného telefónu boli odpočúvané. Informácie získané odpočúvaním oboch telefonických zariadení mali byť použité proti nej v prebiehajúcom pracovnoprávnom spore so zamestnávateľom. ESLP v tejto veci dospel k názoru, že telefonické hovory sťažovateľky z jej domácnosti aj zo zamestnania možno podriadiť pod pojem „súkromný život“ a „korešpondencia“ v súlade

a Amann proti Švajčiarsku,<sup>61</sup>) spadajú telefónne hovory zamestnancov pod ochranu „súkromného života“ a „korešpondencie“. Rovnaký pohľad je potrebné uplatniť na e-mail v rámci monitorovania internetovej prevádzky na pracovisku (Copland proti Spojenému kráľovstvu rozsudok č. 62617/00, § 41 z 3. apríla 2007). V prípade absencie varovania, že hovory môžu byť monitorované, zamestnanec môže odôvodnene očakávať, že jeho hovory sú dôverné (Halford proti Spojenému kráľovstvu predtým § 45) a ten istý záver je potrebné vziať do úvahy aj na prípad užívania e-mailov a internetu (Copland proti Spojenému kráľovstvu).<sup>62</sup>

s článkom 8 Dohovoru. ESLP konštatoval, že vzhľadom na to, že sťažovateľku zamestnávateľ neupozornil na možnosť odpočúvania telefonických hovorov, išlo vzhľadom na jej legitímne očakávania súkromia, nepochybne o neoprávnený zásah do jej súkromného života.

<sup>61</sup> Rozhodnutie vo veci Amann proti Švajčiarsku zo 16. februára 2000 ESLP vydal vo veci odpočúvania a uchovávaní záznamu o odpočúvaní občana a jeho následnom spravodajskom rozpracovaní, ktorý sa po rokoch o tejto skutočnosti dozvedel. Súd dospel k záveru, že záznam z odpočúvania obsahoval údaje dotýkajúce sa súkromného života sťažovateľa a konštatoval, že uchovávanie údajov týkajúcich sa súkromného života jednotlivcov štátnymi orgánmi predstavuje zásah v zmysle článku 8 Dohovoru. Pri posudzovaní otázky „na základe zákona“ dospel k záveru, že príslušné ustanovenia švajčiarskeho trestného poriadku a vládneho nariadenia boli formulované príliš všeobecne na to, aby vyhovel požiadavke predvídateľnosti vo veciach odpočúvania telekomunikácií, ako aj pri vytvorení záznamu. Neupresňovali podmienky vytvárania záznamov, postup ako môžu byť získané a uchovávané a ako môžu byť informácie z nich použité. Preto, aj uchovanie takto získaných záznamov nemôže byť v súlade so zákonom, a navyiac, švajčiarske právo pred aj po roku 1990 predpokladalo zničenie záznamov, ktoré už neboli potrebné, alebo sa stali zbytočnými. V predmetnom prípade však kompetentné orgány záznam o sťažovateľovi nezničili, napriek tomu, že sa ukázalo, že žiaden trestný čin nebol pripravovaný.

<sup>62</sup> Rozhodnutie ESLP vo veci Copland proti Spojenému kráľovstvu z 3. apríla 2007. Sťažovateľka bola zamestnaná ako asistentka riaditeľa vzdelávacej inštitúcie a namietala monitorovanie telefonických hovorov zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ okrem toho nariadil aj sledovanie jej elektronickej pošty a pohybu na internete. Nesledoval však obsah komunikácie, ale záznamy o komunikácii uskutočnené prostredníctvom telekomunikačných zariadení (výpisy volaných čísel, odosielateľov e-mailov). ESLP po preskúmaní danej veci konštatoval, že pod pojem súkromný život a korešpondencia v zmysle článku 8 ods. 1 Dohovoru možno subsumovať okrem telefonických hovorov aj používanie elektronickej pošty a internetu. Uviedol, že hoci zhromaždené údaje sa ďalej nevyužívali, už samo zhromažďovanie dát môže byť kvalifikované ako zásah do súkromného života. Podľa jeho názoru v čase zásahu do súkromia sťažovateľky neboli u zamestnávateľa právne zakotvené podmienky legálneho monitorovania telefonických hovorov a využívania internetu interným predpisom alebo všeobecne záväzným predpisom, preto došlo k porušeniu práva garantovaného článkom 8 Dohovoru. Pripustil však, že v niektorých špecifických situáciách, najmä ak je to nevyhnutné na dosiahnutie legitímnych cieľov, môže byť zásah do súkromia akceptovateľný.

ESLP zdôraznil, že sa táto vec odlišuje od spomenutých prípadov, v ktorých bolo používanie telefónneho prístroja na pracovisku na súkromné účely aprobované alebo minimálne tolerované.

Veľká komora ESLP špecifikovala kritériá, ktoré majú vnútroštátne orgány uplatňovať pri posudzovaní toho, či je opatrenie zasahujúce do súkromia primerané sledovanému cieľu a či je dotknutý zamestnanec chránený proti svojvôli. Vnútroštátne orgány musia najmä:

- určiť, či bol zamestnanec informovaný o možnosti zamestnávateľa prijať opatrenia zasahujúce do súkromia zamestnanca a o možnosti implementácie týchto opatrení; aby sa opatrenia považovali za zlučiteľné s požiadavkami článku 8 Dohovoru, z tejto informácie by mal byť zrejmý charakter, rozsah a miera možného zásahu do súkromia zamestnanca a legitímny dôvod,
- posúdiť, či by cieľ sledovaný zamestnávateľom bolo možné dosiahnuť menej invazívnym prostriedkom a aké sú dôsledky zásahu do súkromia pre príslušného zamestnanca a najmä, či použité výsledky slúžili na dosiahnutie deklarovaného cieľa,
- určiť, či zamestnancovi boli poskytnuté primerané záruky.

Vo vzťahu k samotnej kontrole zasahujúcej do súkromia je potrebné odlišiť kontrolu, ktorej výkon má pôsobiť preventívne, od kontroly, ktorou sa majú preukázať alebo overiť skutočnosti zistené na základe iných poznatkov či podnetov. Ak zamestnávateľ zamestnanca informuje o účele kontroly, spôsobe, rozsahu a dobe jej trvania, ide o oznámenie do budúcnosti, o pripravovanej kontrole. Zamestnanec v tomto prípade nemôže mať dôvodné očakávanie súkromia a nebude dotknutá ochrana súkromia zamestnanca. V tejto súvislosti je nevyhnutné poznamenať, že zamestnávateľ nemôže obmedziť súkromie zamestnanca absolútne, ale iba v nevyhnutnej miere, takže k oznámeniu monitorovania vždy musí prísť *ad hoc* a nemôže sa vykonávať nepretržite.

Ak by však cieľom kontroly malo byť overenie, resp. preukázanie nejakých podozrení či podnetov, takáto kontrola je v kontexte predmetného rozhodnutia neprípustná, pretože informovaním zamestnanca o jej účele, spôsobe, rozsahu a dobe sa nedosiahne jej cieľ. Do popredia sa tak dostáva nielen dostatočne určitý zákonný základ pre kontrolu zamestnanca, ale aj dôležitosť podrobnej internej právnej úpravy kontrolných mechanizmov zamestnanca tak, aby zamestnanec vopred vedel, v ktorých prípadoch nemôže mať primerané očakávanie súkromia.

## 7 KONTROLNÉ MECHANIZMY V ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Ako už bolo uvedené, povaha štátnozamestnaneckého pomeru si vyžaduje, aby štátnu službu vykonávali osoby, ktoré spĺňajú nielen kvalifikačné predpoklady a iné zákonom stanovené predpoklady, ale aby aj ich osobnostné vlastnosti zaručovali taký výkon štátnej služby, ktorý je v súlade s jej princípmi.<sup>63</sup> Osobnostné vlastnosti sú tiež overované v rámci prijímacieho konania a ich posúdenie nie je nevyhnutné iba z pohľadu obsadzovaného miesta či funkcie, ale aj z pohľadu následnej spôsobilosti plniť povinnosti a rešpektovať obmedzenia, ktoré sú s výkonom štátnej služby spojené. Konkrétne možno spomenúť povinnosť vykonávať štátnu službu politicky neutrálne a nestranne a zdržať sa pri vykonávaní štátnej služby všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť vykonávania štátnej služby a dôveru v objektivnosť jeho konania a rozhodovania. Ďalej povinnosť zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa štátny zamestnanec dozvedel v súvislosti s vykonávaním štátnej služby a ktoré v záujme služobného úradu nie je možné oznamovať iným osobám, zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmu služobného úradu s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech alebo v prospech iného, či ochraňovať majetok štátu, ktorý mu bol zverený, pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, nakladať s ním účelne a hospodárne a využívať ho len na oprávnené účely. Osobitnou povinnosťou je povinnosť každoročne podávať majetkové priznanie. Štátny zamestnanec nesmie vykonávať činnosť, ktorá je nedôstojná z hľadiska vykonávania štátnej služby, požadovať dary alebo iné výhody, alebo navádzať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, používať symboly spojené s vykonávaním štátnej služby na osobný prospech. Možnosť overenia dodržiavania týchto povinností a obmedzení pri zachovaní očakávanej miery súkromia štátneho zamestnanca a možnosť výkonu kontroly štátnej služby je predmetom právnej úpravy výkonu kontroly vedúcim zamestnancom, podávaním majetkových priznaní, výkonu vnútornej kontroly v štátnej správe a tiež predmetom špeciálnych ustanovení aprobu-

---

<sup>63</sup> Ide najmä o princípy politickej neutrality, zákonnosti, efektívneho riadenia, nestrannosti, profesionality.

júcich výkon kontroly spôsobom zasahujúcim do súkromia štátneho zamestnanca.

V právnej úprave štátnozamestnaneckého pomeru však absentuje možnosť overovania duševnej spôsobilosti štátneho zamestnanca. Vhodné by bolo ustanoviť povinnosť podrobiť sa overeniu duševnej spôsobilosti minimálne vo výberovom konaní pri obsadzovaní pracovných pozícií, ktoré sú spojené s veľkým psychickým vypätím, pri práci s verejnosťou, práci pod stresom a pri vysokých riadiacich pozíciách. Požiadavka na psychickú spôsobilosť by mala trvať po celú dobu trvania výkonu funkcie a právna regulácia by mala umožňovať jej overenie.

Rámcovo je výkon kontrolnej činnosti upravený v § 16 zákona č. 55/2017 Z. z., na základe ktorého kontrolu dodržiavania tohto zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov vykonáva Úrad vlády Slovenskej republiky (ďalej len „Úrad vlády SR“), resp. nadriadený služobný úrad podľa pravidiel upravených zákonom č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 10/1996 Z. z.“). Ide o tzv. vnútornú kontrolu. Vnútornou kontrolou je však podľa zákona o vnútornej kontrole tiež vnútorná kontrola plnenia úloh štátnej správy vykonávaná útvarmi kontroly a ostatnými odbornými útvarmi orgánu štátnej správy (prierezové kontroly v rozsahu pôsobnosti odborného útvaru) alebo zamestnancom určeným vedúcim orgánu kontroly.

V súlade s princípom efektívneho riadenia štátnej služby, ktorý zahŕňa výkon kontroly štátnych zamestnancov vedúcim štátnym zamestnancom, je výkon kontroly štátnych zamestnancov výslovne upravená aj v ustanoveniach upravujúcich povinnosti vedúcich zamestnancov. Ide o kontrolu vykonávanú na každom stupni riadenia. Disciplinárne konanie však už nepatrí do pôsobnosti nadriadeného, ale do pôsobnosti generálneho tajomníka služobného úradu, ktorý tiež rozhoduje o miere porušenia služobnej disciplíny a jeho následkoch. Služobné hodnotenie je absolútne oddelené od posúdenia, ako štátny zamestnanec dodržiava povinnosti a obmedzenia, ktoré sú so štátnou službou spojené. V služobnom hodnotení absentuje zhodnotenie dodržiavania služobnej disciplíny, resp. zhodnotenie správania štátneho zamestnanca.

## 7.1 Služobné hodnotenie

Služobné hodnotenie ako nástroj, ktorým má vedúci zamestnanec hodnotiť štátneho zamestnanca z hľadiska jeho odborných vedomostí, jeho výkonnosti, schopností a kompetencie, ako aj jeho prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu, sa opätovne zaviedlo zákonom č. 55/2017 Z. z. Výkonosť štátneho zamestnanca sa hodnotí z hľadiska kvality plnenia služobných úloh pri vykonávaní štátnej služby, množstva plnenia pridelených služobných úloh a ich náročnosti, dodržiavania termínov a samostatnosti. Schopnosti a kompetencie štátneho zamestnanca sa hodnotia z hľadiska schopnosti organizovať a plánovať, z hľadiska iniciatívy a angažovanosti, sociálnych a komunikačných zručností, schopnosti riešiť problémy a tiež z hľadiska tímovej spolupráce a schopnosti pracovať pod tlakom. Pri hodnotení schopností a kompetencií vedúceho štátneho zamestnanca sa hodnotia aj manažérske kompetencie, ktorými sú riadiace schopnosti a analytické, koncepčné a strategické myslenie. Prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu sa hodnotí z hľadiska prejavenej záujmu štátneho zamestnanca o využitie dostupných možností vzdelávania. Služobné hodnotenie je tak právnym základom pre priznanie či odňatie osobného príplatku alebo jeho časti, prípadne môže byť aj dôvodom výpovede, ak štátny zamestnanec dosiahne neuspokojivé výsledky v opakovanom služobnom hodnotení.

Služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov. Služobné hodnotenie vykonáva vedúci zamestnanec (ďalej len „hodnotiteľ“) spravidla do 31. januára za obdobie predchádzajúceho kalendárneho roka. Vo vymedzených prípadoch vykonáva služobné hodnotenie komisia pre služobné hodnotenie zriadená generálnym tajomníkom. V služobnom hodnotení sa hodnotené oblasti bodujú a následne vyhodnocujú.

Služobné hodnotenie sa uskutočňuje formou hodnotiaceho rozhovoru medzi hodnotiteľom alebo komisiou pre služobné hodnotenie a hodnoteným štátnym zamestnancom. V hodnotiacom rozhovore sa zhodnotí najmä vykonávanie štátnej služby hodnoteného štátneho zamestnanca v každej hodnotenej oblasti a odôvodní výsledok služobného hodnotenia a odporúčania na zlepšenie vykonávania štátnej služby, ak štátny zamestnanec nedosiahne vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky. V hodnotiacom rozhovore môže hodnotený štátny zamestnanec uviesť najmä dosiahnuté výsledky v každej hodnotenej oblasti, vyjadriť sa k výsledku služobného hod-

notenia a ak nedosiahne vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, vyjadriť sa aj k návrhom na zlepšenie vykonávania štátnej služby. Ak sú výsledky pod vymedzenou hranicou bodov, hodnotiteľ náležite odôvodní výsledok v každej hodnotenej oblasti aj písomne. Ak štátny zamestnanec so služobným hodnotením nesúhlasí, môže podať tomu, kto ho vykonal, odôvodnenú písomnú námietku proti služobnému hodnoteniu do troch služobných dní odo dňa oboznámenia sa so služobným hodnotením. Podrobnosti o služobnom hodnotení upravuje vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení.

Služobné hodnotenie neobsahuje zhodnotenie dodržiavania služobnej disciplíny, i keď sa niektoré povinnosti a obmedzenia vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého pomeru neobmedzujú iba na miesto a čas výkonu štátnej služby.

## 7.2 Majetkové priznanie

Štátny zamestnanec je povinný pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a každoročne do 31. marca počas jeho trvania podať majetkové priznanie. Ak sa majetkové pomery štátneho zamestnanca od podania posledného majetkového priznania nezmenili, štátny zamestnanec môže nahradiť majetkové priznanie čestným vyhlásením, maximálne však štyrikrát po sebe. Majetkové priznanie obsahuje údaje o nehnuteľnom majetku, ktorý sa neoceňuje, hnutelnom majetku, majetkových právach a iných majetkových hodnotách, ktorých hodnota prevyšuje 35 000 eur. Súčasťou majetkového priznania štátneho zamestnanca na štátnozamestnaneckom mieste mimoriadnej významnosti je aj čestné vyhlásenie o tom, že štátny zamestnanec nemá vedomosť o takých príjmoch osôb žijúcich s ním v domácnosti, ktoré je možné považovať za nezdanené príjmy alebo za príjmy z nestatočných zdrojov.<sup>64</sup>

Majetkové priznanie sa podáva generálnemu tajomníkovi.<sup>65</sup> Generálny tajomník preskúma alebo zabezpečí preskúmanie úplnosti majetkového pri-

<sup>64</sup> Podľa § 11 zákona č. 55/2017 Z. z. je štátnozamestnaneckým miestom mimoriadnej významnosti štátnozamestnanecké miesto určené vládou ako rozhodujúce na zabezpečenie plnenia vládou vymedzených úloh podľa jej priorít.

<sup>65</sup> Generálny tajomník, ktorého vymenúva vláda, podáva majetkové priznanie generálnemu tajomníkovi úradu vlády. Generálny tajomník úradu vlády podáva majetkové priznanie vedúcemu úradu vlády. Generálny tajomník v služobnom úrade, ktorým je kancelária národnej rady, kancelária prezidenta, kancelária ústavného súdu, kancelária súdnej rady, kancelária najvyššieho súdu alebo Kancelária verejného ochrancu práv podáva majetkové priznanie tomu, kto ho vymenoval. Generálny tajomník, ktorý nie je štátnym zamestnan-

znania a ak je to potrebné, písomne vyzve štátneho zamestnanca, aby majetkové priznanie v lehote 30 dní od doručenia tejto výzvy spresnil alebo doplnil. Generálny tajomník na účely zistenia prírastku majetku zabezpečí vyhodnotenie a uchovanie majetkového priznania. V prípade odôvodnených pochybností o pravdivosti deklarovaných údajov je štátny zamestnanec povinný predložiť, ak ide o nehnuteľný majetok, aj doklad o spôsobe a dátume jeho nadobudnutia, o cene jeho obstarania, pri vlastnej výstavbe výdavky na jeho obstaranie. Ak pretrvávajú pochybnosti o pravdivosti deklarovaných údajov, štátny zamestnanec je povinný predložiť aj údaje o hnutelnom majetku a majetkových právach a iných majetkových hodnotách aj vtedy, ak ich súhrnná hodnota je nižšia ako 35 000 eur. Ak pretrvávajú pochybnosti o tom, že majetkové prírastky štátneho zamestnanca presahujú súhrn jeho platových pomerov a iných vyčíslených príjmov, štátny zamestnanec je povinný vyčíslieť ich hodnotu alebo preukázať ich pôvod v primeranej lehote, a to najmenej 60 dní.<sup>66</sup>

Reálne možnosti vyhodnotenia majetkového priznania však generálny tajomník nemá. Nie sú zohľadňované príjmy partnera či celej domácnosti. Nie sú uvádzané záväzky, a preto nie je objektívne možné overiť úplnosť a pravdivosť obsahu majetkového priznania. V podmienkach súčasnej právnej úpravy ide iba o povinnosť formálnu. Generálny tajomník nie je oprávnený overovať stav účtov štátnych zamestnancov. Osobné vyhodnocovanie jednou osobou nie je ani objektívne možné. Alternatívou by mohlo byť softvérové riešenie v podobe analytického nástroja, ktoré by mohlo prírastky vyhodnotiť. Samozrejme, za predpokladu, že budú uvádzané nielen všetky aktíva štátneho zamestnanca, ale aj jeho pasíva.

V súvislosti s uvedeným je potrebné upriamiť pozornosť na už prebiehajúce aktivity vlády Slovenskej republiky v tejto oblasti ako reakciu na hodnotenie Slovenskej republiky v štvrtom kole hodnotení GRECO.<sup>67</sup> Uznesením vlády SR č. 585/2018 z 12. decembra 2018 bola schválená Protikorupčná politika SR na roky 2019 – 2023, v ktorej sa termín na vypracovanie a prijatie Národného protikorupčného programu Slovenskej republiky stanovil

---

com vo verejnej funkcii, podáva majetkové priznanie generálnemu tajomníkovi v služobnom úrade, v ktorom má osobný úrad. Podpredseda v služobnom úrade, ktorým je ostatný ústredný orgán štátnej správy, podáva majetkové priznanie predsedovi.

<sup>66</sup> § 114 a § 115 zákona č. 55/2017 Z. z.

<sup>67</sup> The Group of States against Corruption – Skupina štátov proti korupcii bola založená v roku 1999 Radou Európy s cieľom monitorovať dodržiavanie protikorupčných noriem organizácie.

na 30. jún 2019. Politika reaguje na aktuálne výzvy a protikorupčné trendy v slovenskej spoločnosti a takisto využíva medzinárodné skúsenosti v oblasti zápasu s korupciou. Hlavnými adresátmi tohto programu sú inštitúcie verejnej správy, najmä ústredné orgány štátnej správy. Cieľom Národného protikorupčného programu Slovenskej republiky z júna 2019 je aj zefektívnenie systému podávania majetkových priznaní a zvýšenie ich výpovednej hodnoty.

Z doterajšej praxe podávania majetkových priznaní a ich vyhodnocovania je zrejmé, že jednotlivé skupiny povinných osôb podávajú majetkové priznanie na základe nejednotne stanovených podmienok. Výpovedná hodnota majetkových priznaní je rozdielna a ich kontrola nie je na takej úrovni, aby nevzbudzovala pochybnosti o zákonnosti nadobudnutia majetku. Na tento stav dlhodobo upozorňuje aj Rada Európy (GRECO). Posilnenie kontroly majetkových priznaní sa vzťahuje aj na širokú skupinu štátnych úradníkov, úradníkov vo verejnej správe, sudcov, prokurátorov a ústavných činiteľov. Preto pokladá za vhodné zjednotiť formuláre majetkových priznaní, zvýšiť transparentnosť nárastu majetku za určité obdobie a posilniť mechanizmus kontroly údajov uvedených v majetkových priznaniach. Na základe uvedeného bolo Úradu vlády SR uložené opatrenie vykonať analýzu doterajšieho systému podávania majetkových priznaní a predložiť návrh na jeho zefektívnenie v termíne do 30. júna 2020.

V nadväznosti na uvedené Úrad vlády SR vypracoval analýzu doterajšieho systému podávania oznámení o majetkových pomeroch a návrh zásad pre právnu úpravu majetkových priznaní a mechanizmu ich kontroly.

Systém podávania majetkových priznaní je na Slovensku upravený rôznymi zákonmi, ktoré sa vzťahujú na rôzne skupiny povinných osôb. Preto sa navrhuje zjednotiť právna úprava podávania majetkových priznaní, povinností a obmedzení povinných osôb a kontrola týchto priznaní jedným zákonom pre všetky povinné osoby a vytvoriť jednotný formulár pre všetky povinné osoby, ktorý bude obsahovať nielen aktíva, ale aj výšku dlhu/závazku, výšku mesačnej splátky, označenie veriteľa/oprávneného a lehotu splatnosti/predpokladaný termín poslednej splátky.

Majetkové priznanie by sa malo podávať elektronicky, podľa technických možností, s automatickým vyplňaním formulára informáciami získanými z dostupných databáz.<sup>68</sup>

<sup>68</sup> Údaje a informácie by mali byť elektronicky automaticky dopĺňané najmä z týchto databáz: Kataster nehnuteľností, Register motorových vozidiel, Obchodný register, Register nadácií, občianskych združení, neziskových organizácií, Register cenných papierov (BCP), Živnos-

Základná kontrola by sa mala vykonávať objektívne, automatizovane, porovnaním príjmov, výdavkov a objemu vlastného majetku bez zbytočného zaťažovania povinnej osoby.

Dodatočná kontrola by sa mala vykonať v prípade systémom vygenerovaného upozornenia na pochybnosti o správnosti uvádzaných údajov povinným subjektom. V prípade splnenia podmienok stanovených osobitným zákonom by sa preukazovanie pôvodu majetku vykonávalo *ex officio* nezávislým orgánom. Úmyselné uvedenie nepravdivých skutočností by sa malo sankcionovať a prístup k informáciám by mal byť dôsledne kontrolovaný tak, aby sa vylúčila možnosť ich zneužitia.

S ochranou súkromia štátneho zamestnanca najviac súvisí fakt, že by sa mali zverejňovať informácie o náraste majetku za obdobie výkonu verejnej funkcie a informácie o nehnuteľnom majetku. Informácie by mali byť zverejňované v rozsahu potrebnom na verejnú kontrolu tak, aby to neohrozovalo bezpečnosť dotknutej osoby a nenarušovalo neprimerane jej súkromie. Rozsah zverejňovania majetkových priznaní by mal byť stanovený rozdielne, v závislosti od významnosti postavenia a rozsahu zverených kompetencií a z toho vyplývajúcej potreby verejnej kontroly.

### 7.3 Monitoring štátneho zamestnanca

Osobitným ustanovením vo vzťahu ku kontrolným mechanizmom je ustanovenie § 5 zákona č. 55/2017 Z. z. garantujúce súkromie štátneho zamestnanca, na základe ktorého je potrebné kontrolné mechanizmy zasahujúce do súkromia zamestnanca vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov vrátane ich rozsahu, spôsobu uskutočnenia, doby trvania a informovať o nich štátnych zamestnancov. Predchádzajúca právna úprava odkazovala na príslušné ustanovenia Zákonníka práce.

Účelom ustanovenia bolo dosiahnuť rovnováhu medzi oprávnenými záujmami služobného úradu a základným právom štátneho zamestnanca na ochranu svojho súkromia na pracovisku a v spoločných priestoroch služobného úradu. Za oprávnený záujem služobného úradu možno považovať napr. potrebu kontrolovať štátnych zamestnancov v súvislosti s dodržiavaním slu-

---

tenský register, príslušné registre finančnej správy SR, informácie o príjmoch/odvodoch do Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní, informácie o nedoplatkoch na zdravotnom/poistnom, informácie z úverového registra.

žobnej disciplíny, využívaním služobného času a pridelených pracovných prostriedkov výlučne na výkon štátnej služby.<sup>69</sup>

Podľa dikcie § 5 zákona č. 55/2017 Z. z.: „*Služobný úrad nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností služobného úradu narušovať súkromie štátneho zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch služobného úradu tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami služobného úradu a kontroluje elektronickú poštu odoslanú zo služobnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred písomne upozornil.*“

V porovnaní s ustanovením § 13 ods. 4 Zákonníka práce ide v podstate o rovnakú právnu úpravu a ku kontrole štátneho zamestnanca monitorovaním možno pristúpiť za rovnakých podmienok, ako je to v súkromnom sektore, kde zamestnávateľom nie je štát. Jednou zo základných podmienok pre zásah do súkromia je vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe štátnej služby.

Výkon štátnej služby však predstavuje sám osebe osobitnú povahu, keďže sa výkonom štátnej služby plnia úlohy štátneho orgánu pri výkone štátnej správy či vykonávaní štátnych záležitostí, a preto sa podmienka osobitnej povahy činností služobného úradu môže zdať nadbytočnou.

Dôvodová správa k zákonu o štátnej službe uvádza, že právnym základom úpravy práva na súkromie je článok 8 Dohovoru a článok 19 ods. 2 ústavy. Sám Dohovor však upravuje možnosť zásahu štátu do súkromného života, ak je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom a zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo ochrany práv a slobôd iných. Zo samotného vymedzenia možno usúdiť, že výkon štátnej správy a plnenie úloh štátu možno pod toto obmedzenie subsumovať. Napriek uvedenému zákonodarcu priznal štátnemu zamestnancovi rovnakú mieru súkromia ako zamestnancovi v civilnom sektore. Posudzovanie, kedy ide o dôležitý záujem štátnej služby a kedy nie, tak môže byť zložitý, a to najmä vo vzťahu ku kontrole už spomínaných povinností a obmedzení zamestnanca, najmä povinnosti mlčanlivosti.

Vhodnejšia by bola právna úprava opomínajúca osobitnú povahu činnosti zamestnávateľa, keďže plnenie úloh štátu je už svojou verejnoprávnou povahou osobitým. „Vážne dôvody“ by mali byť determinované funkciou či opi-

<sup>69</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 55/2017 Z. z.

som pracovného miesta, z ktorého by malo byť zrejmé, že kontrola zasahujúca do súkromia štátneho zamestnanca je legitímna. Pri výkone štátnej služby tak môže ísť o prístup k informáciám, ktoré nemožno zverejniť, hospodárenie s verejnými financiami či o nakladanie s majetkom štátu. Nepochybne však vždy môže ísť o všetky dôvody súvisiace s bezpečnosťou štátu a verejným poriadkom.

Podľa zákonného vymedzenia konkretizovaného judikatúrou by k zásahu do súkromia malo prísť iba vtedy, ak je to v danom prípade odôvodnené a až po predchádzajúcom upozornení štátneho zamestnanca. V takýchto prípadoch by kontrola mala byť bežnou súčasťou procesov riadenia a kontroly bez povinnosti osobitného informovania zamestnanca či prerokovania so zástupcami zamestnancov. Aj tu možno poukázať na skutočnosť, že rovnaká právna úprava ochrany súkromia, ako je to v pracovnom pomere, nie je primeraná a nemusí byť dostatočná a efektívna.

V nadväznosti na uvedené jednotlivé formy kontroly a ich limity možno posudzovať analogicky, ako je to pri kontrole či monitorovaní zamestnanca v pracovnom pomere.

## 8 KONTROLNÉ MECHANIZMY V SLUŽOBNOM POMERE

Kontrola dodržiavania služobnej disciplíny, teda kontrola plnenia povinností ustanovených ústavou, ústavnými zákonmi, zákonmi, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, služobnou prisahou, rozkazmi, nariadeniami, príkazmi a pokynmi nadriadených, patrí predovšetkým do disciplinárnej právomoci nadriadeného a je jeho základnou povinnosťou.

Medzi základné povinnosti nadriadeného patrí riadenie, organizovanie, kontrolovanie a hodnotenie výkonu štátnej služby podriadenými, vedenie podriadených k dodržiavaniu základných povinností a služobnej disciplíny, odmeňovanie príkladného plnenia služobných povinností a ukladanie disciplinárnych opatrení.

Nadriadený tak kontroluje, či podriadený príslušník plní riadne, včas a na požadovanej úrovni služobné povinnosti, jeho vzťah k plneniu služobných úloh, správanie na pracovisku, nakladanie so zverenými hodnotami a podobne. Medzi jeho nástroje patrí možnosť odmeňovať, ale i disciplinárne trestať podriadeného príslušníka. Základným preventívnym prostriedkom spravidla býva pohovor s príslušníkom, keď mu môžu byť vytknuté nedostatky s upozornením na následky neodstránenia uvedených nedostatkov. Závažnejším nástrojom, ktorým nadriadený disponuje, je priebežné hodnotenie príslušníka, ak dôjde k závažným zmenám v spôsobilosti príslušníka na výkon funkcie.

Okrem kontroly nadriadeným príslušníkom na každom stupni riadenia služobný úrad zavádza aj iné kontrolné mechanizmy podľa osobitných predpisov. Vnútorňou kontrolou je podľa zákona č. 10/1996 Z. z. tiež vnútorná kontrola plnenia úloh štátnej správy vykonávaná útvarmi kontroly a ostatnými odbornými útvarmi orgánu štátnej správy (prierezové kontroly v rozsahu pôsobnosti odborného útvaru). V rámci vnútornej kontroly sa kontroluje najmä plnenie úloh štátneho orgánu, efektívnosť štátnej správy, vybavovanie petícií a vybavovanie sťažností, dodržiavanie všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov a plnenie opatrení na nápravu zistených nedostatkov. Služobný úrad spravidla upravuje vnútorné kontrolné mechanizmy zahŕňajúce okrem vnútornej kontroly a finančnej kontroly aj vnútorný audit internými predpismi.

Služobné úrady zriaďujú tiež inšpekčné útvary zameriavajúce svoju činnosť na odhaľovanie porušení služobnej disciplíny príslušníkmi, ich priestupkov a trestných činov. Otázka právneho základu výkonu takejto inšpekčnej činnosti však nenachádza vždy adekvátnu oporu v zákonnej právnej úprave.

Právna úprava služobných pomerov výslovne obmedzuje niektoré práva a slobody, ktoré sú zamestnancom v pracovnom pomere priznané spravidla v plnom rozsahu. Výslovná možnosť obmedzenia súkromia absentuje a možno ju iba nepriamo odvodiť z iných ustanovení, ktoré majú súvis so súkromím príslušníka.

Služobné povinnosti možno rozdeliť na tie, ktoré má príslušník voči služobnému úradu a ktorých kvalitu, kvantitu a včasnosť kontroluje a hodnotí nadriadený, a tie, ktoré príslušník plní voči okoliu, ako je napríklad služobný zákrok, keď nadriadený nie je v čase a mieste plnenia povinností s príslušníkom, a teda nemá možnosť dozerať na to, či sa služobný zákrok vykonáva v súlade s predpismi.

Pri kontrole plnenia služobných úloh voči samotnému služobnému úradu v právnej úprave služobného pomeru absentujú možnosti monitoringu elektronickej komunikácie či využívania internetu pri plnení služobných úloh, prípadne iných nástrojov kontroly, ktoré sú v civilnej sfére predmetom právnej reglementácie.

Vychádzajúc z právnej úpravy § 13 ods. 4 Zákonníka práce a možnosti analogickej právnej úpravy v služobných zákonoch je nevyhnutné komparovať povahu pracovných úloh a vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa s povahou plnenia služobných úloh. Keďže povaha plnenia služobných úloh je determinovaná verejným záujmom a vo všeobecnosti vedie k zaisteniu vnútorného poriadku a verejnej bezpečnosti, podmienka vážneho dôvodu spočívajúceho v osobitnej povahe činnosti je pri plnení služobných úloh nedôvodná. Monitoring a záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontrola elektronickej pošty odoslanej z pracovnej elektronickej adresy a doručenej na túto adresu by mali byť zákonnými nástrojmi kontroly, a to aj bez potreby *ex ante* prerokovania a informovania. Podmienky a postup takéhoto monitoringu by mali byť predmetom internej právnej úpravy. Rovnako by mal mať služobný úrad možnosť zakázať inštalovanie aplikácií, ktoré nesúvisia s plnením služobných úloh, ako aj využívanie súkromnej elektronickej adresy na služobnom informačno-komunikačnom zariadení.

Využívanie vlastných informačno-komunikačných prostriedkov počas plnenia služobných úloh je citlivou témou. V priestoroch, v ktorých sa nkladá s utajovanými skutočnosťami a v iných priestoroch s režimovými opatreniami je využívanie vlastných informačno-komunikačných prostriedkov, záznamových a vysielacích zariadení vylúčené.

Za predpokladu využívania takýchto vlastných zariadení pri plnení služobných úloh by mal mať služobný úrad vedomosť o tejto skutočnosti, ako aj legálnu možnosť kontroly nad obsahom takéhoto zariadenia. Súčasná technika umožňuje veľmi jednoduché zaznamenávanie citlivých informácií a ich rýchle zdieľanie s nepovolanými osobami a následné vymazanie, a preto by mal mať služobný úrad možnosť vylúčiť ich používanie alebo dohodnúť s príslušníkom spôsob a rozsah účinnej kontroly nad ich využívaním.

Možnosť vylúčiť používanie súkromných informačno-komunikačných prostriedkov, záznamových a vysielacích zariadení alebo upraviť podmienky ich používania vrátane kontroly dodržiavania týchto podmienok, by mala byť obsahom právnej úpravy služobných zákonov.

GPS monitoring služobných vozidiel by mal byť prípustný, a to nielen z hľadiska kontroly ich využitia a plnenia služobných úloh, ale aj s cieľom chrániť samotných príslušníkov pri plnení služobných úloh. Uvedené oprávenie by malo mať tiež právny základ v služobných zákonoch.

Kontrola pohybu kamerovým systémom, elektronickým zabezpečovacím systémom s kódovým nastavením alebo s čítačkou by mala byť bežným opatrením na zabránenie vstupu nepovolaných osôb do vymedzených priestorov umožňujúcim aj reguláciu pohybu príslušníkov v samotnom služobnom úrade.

Policačný zbor je v súlade s § 69 zákona č. 171/1993 Z. z. o Policačnom zbore a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 171/1993 Z. z.“) oprávnený, ak je to potrebné na plnenie jeho úloh, vyhotovovať zvukové, obrazové alebo iné záznamy z miest verejne prístupných a zvukové, obrazové alebo iné záznamy o priebehu služobnej činnosti alebo služobného zákroku. Tieto zvukové, obrazové alebo iné záznamy z miest verejne prístupných, ktoré vedie Policačný zbor sa poskytujú prokuratúre, súdom, Slovenskej informačnej službe, Vojenskému spravodajstvu, Vojenskej polícii, Zboru väzenskej a justičnej stráže, colnej správe, Ministerstvu spravodlivosti Slovenskej republiky, Ministerstvu zahraničných vecí Slovenskej republiky, Národnému bezpečnostnému úradu na plnenie ich úloh a iným subjektom vymedzeným v zákone.

Z dikcie právnej úpravy je daný účel, teda legitimita vyhotovovania predmetných záznamov, ktorá je vyjadrená všeobecne ako potreba pre plnenie úloh Policajného zboru. Z uvedeného vymedzenia nemožno jednoznačne vyvodiť záver, že sústavné snímanie plnenia služobných úloh možno pod tento účel subsumovať. O zaznamenávaní plnenia služobných úloh by mal byť príslušník vždy informovaný.

Ďalším predpisom umožňujúcim zhotovovanie zvukových, obrazových alebo zvukovo-obrazových záznamov z plnenia služobných úloh je zákon č. 35/2019 Z. z., a to pri vykonávaní previerky dodržiavania služobnej disciplíny. Na tomto právnom základe sa môžu vyhotoviť bez vedomia či súhlasu preverovaného príslušníka. Na základe uvedeného by bolo žiaduce a vhodné upraviť možnosť, a teda oprávnenie služobného úradu rozhodnúť o zhotovení zvukových, obrazových alebo zvukovo-obrazových záznamov pri plnení služobných povinností príslušníkom aj s jeho vedomím, ak je to vhodné a odôvodnené povahou služobných povinností.

Napriek skutočnosti, že zažívame technologickú revolúciu, príslušné služobné úrady odhaľujú kybernetické hrozby a rôzne bezpečnostné riziká, právna úprava do vnútra služobných úradov zaostáva za súčasnými potrebami právnej regulácie. Nemožno sa spoliehať na postupy upravené pre odhaľovanie latentnej kriminality príslušníkov s využitím osobitných prostriedkov. Takýto postup nespĺňa zásadu proporcionality, pokiaľ ide o kontrolu plnenia služobnej disciplíny i odhaľovanie jej porušenia, a preto nemôže slúžiť ako dôkaz preukazujúci protiprávne konanie príslušníka, samozrejme, ak nepôjde o trestný čin. Absenciu legálneho základu pre zásah do súkromia príslušníka nemožno sanovať interným predpisom.

## 8.1 Služobné hodnotenie

Pravidelné služobné hodnotenie sa vykonáva podľa zákona č. 73/1998 Z. z. najmenej raz za päť rokov a podľa zákona č. 35/2019 Z. z. a zákona č. 281/2015 Z. z. každý rok a je jedným zo základných podkladov na rozhodovanie vo veciach služobného pomeru.<sup>70</sup>

<sup>70</sup> Z odôvodnenia rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Sžk 9/2017 z 30. mája 2018: „Služobné hodnotenie v zmysle § 27 ods. 3, ods. 6 písm. a) zákona č. 73/1998 Z. z. musí zahŕňať celé obdobie od posledného hodnotenia. Pripustením výkladu, že nové služobné hodnotenie by pokrývalo len časť daného obdobia by znamenalo, že príslušník by za určité obdobie nikdy nebol hodnotený, čo by mohlo znamenať napríklad aj prekážku jeho kariérneho

Okrem hodnotenia znalosti právnych predpisov a ich uplatňovania vo výkone štátnej služby, znalosti interných služobných predpisov, s ktorými bol príslušník riadne oboznámený, výkonu štátnej služby z hľadiska správnosti, rýchlosti, samostatnosti a iniciatívy, dodržiavania služobnej disciplíny či splnenia kvalifikačných predpokladov na funkciu, sa v služobnom hodnotení hodnotí aj bezúhonnosť a spoľahlivosť príslušníka a jeho spôsobilosť na ďalší výkon funkcie alebo výkon štátnej služby. Každé služobné hodnotenie musí byť objektívne, musí byť poskytnutý objektívny pohľad na hodnoteného. Nesmie byť jednostranné, neobjektívne a nevyvážené.<sup>71</sup>

Hodnotiteľ však nedisponuje nástrojmi na posúdenie spoľahlivosti príslušníka, a preto môže jeho spoľahlivosť hodnotiť iba podľa toho, ako ho pozná z hľadiska jeho správania na pracovisku a plnenia služobných úloh. (Služobné hodnotenie profesionálneho vojaka obsahuje iba bodové hodnotenie služobných schopností, zručností a vlastností profesionálneho vojaka a návrh opatrení v služobnej kariére profesionálneho vojaka. Právna úprava služobného hodnotenia podľa zákona č. 281/2015 Z. z. nezohľadňuje ostatné uvedené aspekty výkonu štátnej služby a požiadavku bezúhonnosti a spoľahlivosti vojaka.)

Služobné hodnotenie obsahuje aj opatrenia, resp. úlohy, ktoré je príslušník povinný splniť. Na kontrolu plnenia záverov schváleného služobného hodnotenia môže bezprostredne nadriadený vykonať priebežné hodnotenie formou pohovoru. Písomný záznam o priebežnom hodnotení je podkladom na spracovanie služobného hodnotenia.

Osobitnú pozornosť je potrebné venovať aj skutočnosti, že práve služobným hodnotením možno príslušníka hodnotiť ako nespôsobilého vykonávať doterajšiu funkciu, čo musí mať za následok prevedenie do inej funkcie a tiež ako nespôsobilého vykonávať akúkoľvek funkciu v štátnej službe. V súvislosti s uvedeným je potrebné všetky závery, ktoré by mohli viesť k prevedeniu na nižšiu funkciu alebo k prepusteniu náležite zdokumentovať. Vyslovenie takéhoto záveru nie je možné, ak nadriadený príslušníka preukázateľne neupozornil v hodnotenom období na nedostatky alebo mu neudelil disciplinárny

---

postupu, ak by práve v danom období preukazoval také pracovné výsledky, ktoré by jeho kariérny postup v tom období odôvodňovali. Zmena vykonávanej funkcie však nemôže byť na ujmu príslušníka. Preto je napríklad možné vykonať služobné hodnotenie nielen v časovom období 5 rokov, ale aj pri zmene zastávanej funkcie, prípadne si pri neskoršom vykonaní služobného hodnotenia vyžiadať podklady z predchádzajúcej funkcie a toto následne v služobnom hodnotení zohľadniť.“

<sup>71</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Sžo/172/2009 z 1. júla 2010.

trest, alebo iným spôsobom nepreukázal, že príslušník nespĺňa predpoklady na výkon doterajšej funkcie.

Príslušník je oprávnený vyjadriť sa k obsahu hodnotenia, pričom služobné zákony obsahujú lehoty a ďalší postup v prípade, ak príslušník so závermi služobného hodnotenia nesúhlasí. Ak napriek tomu služobné hodnotenie obsahuje záver, že príslušník nie je spôsobilý vykonávať doterajšiu funkciu alebo žiadnu funkciu v služobnom úrade, príslušník je oprávnený podať proti záverom služobného hodnotenia odvolanie. Služobné hodnotenie je samostatným predmetom súdneho prieskumu zákonnosti rozhodnutí. V konaní o odvolaní proti rozhodnutiu (rozkazu), ktorým je príslušník prepustený zo služobného pomeru, pretože bol pri služobnom hodnotení hodnotený ako nespôsobilý vykonávať akúkoľvek funkciu v štátnej službe, už nedochádza k preskúmvaniu dôvodov takéhoto hodnotenia, preskúmvaná je iba zákonnosť postupu prepustenia.

Právna úprava služobného hodnotenia zaostáva za novými trendmi zavedenými v civilnej sfére. Nehodnotia sa schopnosti a kompetencie príslušníka z hľadiska schopnosti organizovať a plánovať, angažovanosti, sociálnych a komunikačných zručností, schopnosti riešiť problémy, tímovej spolupráce a schopnosti pracovať pod tlakom. Pri hodnotení schopností a kompetencií funkcionára sa nehodnotia manažérske kompetencie, ktorými sú riadiace schopnosti a analytické, koncepčné a strategické myslenie. Nehodnotí sa ani prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu. Hoci nejde o obligatorne náležitosti služobného hodnotenia, do hodnotenia však môžu byť zahrnuté.

Uvedené je determinované aj skutočnosťou, že v služobnom pomere prevažuje autokratický systém riadenia a prísna hierarchia. Z pohľadu trendov v oblasti ľudských zdrojov a hodnotovej orientácie nastupujúcej generácie mileniánov a generácie Z bude služobný pomer klesať na atraktivitu, ak právna úprava služobných zákonov nezachytí nové trendy v riadení a vedení ľudí a v ich motivácii.

## 8.2 Posudzovanie spoľahlivosti

Za spoľahlivého sa podľa zákona č. 73/1998 Z. z. a zákona č. 35/2019 Z. z. nepovažuje občan, ktorý:

- a) preukázateľne nadmerne požíva alkoholické nápoje alebo požíva omamné látky, psychotropné látky alebo prípravky, ktoré môžu vyvolať závislosť od nich, alebo
- b) bol z predchádzajúceho služobného pomeru prepustený z dôvodu, že pri služobnom hodnotení bol hodnotený ako nespôsobilý vykonávať akúkoľvek funkciu v štátnej službe, alebo
- c) porušil služobnú prisahu alebo služobnú povinnosť zvlášť hrubým spôsobom a jeho ponechanie v služobnom pomere by bolo na ujmu dôležitých záujmov štátnej služby, alebo bol právoplatne odsúdený pre trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody, alebo bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, alebo
- d) bol právoplatne odsúdený na trest zákazu činnosti vykonávať funkciu príslušníka, alebo
- e) podľa iných skutočností nedáva záruku riadneho výkonu štátnej služby.

Zákon č. 281/2015 Z. z. vo vzťahu k príslušníkom ozbrojených síl obsahuje čiastočne modifikovanú úpravu dôvodov, avšak ustanovenie, keď sa za spoľahlivého na účely tohto zákona nepovažuje občan, ktorý podľa iných skutočností nedáva záruku riadneho výkonu štátnej služby, sa vzťahuje iba na osoby, ktoré majú plniť úlohy Vojenského spravodajstva.

Vymedzenie iných skutočností, ktoré nedávajú záruku riadneho výkonu štátnej služby, je ustanovením umožňujúcim extenzívny výklad a môže sa týkať akýchkoľvek skutočností súvisiacich nielen s plnením služobných úloh, ale aj s osobným životom príslušníka. Z hľadiska predvídateľnosti právnej normy by bolo vhodné splnomocniť ministra alebo riaditeľa štátneho orgánu, ktorý je tiež služobným úradom, aby zohľadniac špecifiká výkonu štátnej služby vymedzil, kedy príslušník podľa iných skutočností, ako sú v služobných zákonoch explicitne uvedené, nedáva záruku riadneho výkonu štátnej služby. Tieto skutočnosti môžu byť determinované pôsobnosťou, úlohami a právomocami štátneho orgánu či funkciou. Vhodné by bolo aspoň exemplifikatívne vymedzenie negatívnej enumerácie iných skutočností, ktoré tvoria prekážku spoľahlivosti príslušníka tak, aby bolo zrejmé a predvídateľné, za akých podmienok, či v ktorých prípadoch sa príslušník nebude za spoľah-

livého považovať. Zákon č. 35/2019 Z. z. obsahuje iba demonštratívne vymedzenie: „*Za iné skutočnosti nedávajúce záruku riadneho výkonu služby sa považuje najmä prijímanie neoprávnených platieb, darov alebo iných výhod alebo zneužívanie postavenia a funkcie na získavanie neoprávnených požitkov.*“

Podmienka spoľahlivosti úzko súvisí s povinnosťami, medzi ktoré patrí najmä povinnosť zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k stretu dôležitého záujmu štátnej služby s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie získané v súvislosti s výkonom služby na vlastný prospech alebo na prospech iného, zachovávať povinnosť mlčanlivosti v štátnej službe i mimo štátnej služby, zdržať sa konania, ktoré by mohlo narušiť vážnosť alebo ohroziť dôveru v služobný úrad. Ide o povinnosti, ktoré príslušník má nielen počas plnenia služobných úloh, ale aj v osobnom či súkromnom živote. Vychádzajúc zo súdnych rozhodnutí, v rámci ktorých súdy rozhodovali o zákonnosti rozhodnutí služobných úradov, ktorými bol príslušník prepustený zo služobného pomeru z dôvodu, že prestal spĺňať podmienku spoľahlivosti, išlo o také dôvody, ako je vedenie motorového vozidla pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných či psychotropných látok, rozhodnutie vydané pri vykonávaní bezpečnostnej previerky, na základe ktorého príslušník stratil oprávnenie na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, a teda prestal spĺňať podmienku spoľahlivosti a úmyselné protiprávne konanie.

Vo vzťahu k posudzovaniu spoľahlivosti príslušníka pre ďalší výkon služby zákon neoprávňuje nadriadeného na získavanie údajov, ktoré by spochybňovali spoľahlivosť podriadeného príslušníka a je obmedzený iba skutočnosťami, ktoré sú mu známe. Osobitnú právnu úpravu previerky spoľahlivosti obsahuje iba právna úprava zákona č. 35/2019 Z. z.

Previerka spoľahlivosti podľa dôvodovej správy k zákonu č. 35/2019 Z. z. predstavuje komplexné preverenie príslušníka formou dotazníka a pohovoru po predchádzajúcich indikáciách z operatívnej alebo inej činnosti útvarov finančnej správy a v prípade potreby aj psychofyziológického overenia pravdivosti. Osobami oprávnenými takúto previerku nariadiť, je minister financií Slovenskej republiky (ďalej len „minister financií“) a prezident finančnej správy. Závery z previerky spoľahlivosti môžu byť dôvodom na prepustenie príslušníka zo služobného pomeru.<sup>72</sup> Ide síce o novú právnu úpravu, ktorá by mala zodpovedať súčasnej potrebe, avšak pri zohľadňovaní základných práv a slobôd osôb, voči ktorým smeruje.

<sup>72</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 35/2019 Z. z.

Podľa zákonnej regulácie sa previerkou spoľahlivosti zisťuje spoľahlivosť príslušníka finančnej správy. Podkladom na vykonanie previerky spoľahlivosti sú najmä informácie získané z

- a) operatívno-pátracej činnosti a
- b) inej činnosti vykonávanej poverenými príslušníkmi finančnej správy
- a
- c) iných zdrojov.

V prvom rade je potrebné zdôrazniť, že ide o exemplifikatívne vymedzenie „podkladov“, aj keď v danom prípade by bolo vhodnejšie zvoliť pojem „podnetom“.

Z pojmu „získané“ možno vyvodiť, že nejde o informácie zistené, ale o informácie cieľavedome zadovážované.

- a) Finančná správa je oprávnená používať prostriedky operatívno-pátracej činnosti<sup>73</sup> na účely predchádzania, zamedzovania, odhaľovania a dokumentovania úmyselnej trestnej činnosti spáchanej v súvislosti s porušením daňových predpisov v oblasti dane z pridanej hodnoty a spotrebných daní alebo colných predpisov a zisťovania ich páchatelov a úmyselnej trestnej činnosti páchanej príslušníkmi finančnej správy pri výkone štátnej služby alebo zamestnancami finančného riaditeľstva pri výkone práce vo verejnom záujme a zisťovania jej páchatelov. Ide teda o právne zakotvenie možnosti zasiahnuť do súkromia príslušníka, a to aj preventívne, ako to vyplýva z dikcie predmetných ustanovení, avšak iba na predchádzanie, zamedzovanie, odhaľovanie a dokumentovanie úmyselnej trestnej činnosti príslušníkov alebo zamestnancov finančnej správy a nie na zisťovanie skutočností, ktoré by spochybňovali bezpečnostnú spoľahlivosť príslušníka.
- b) Pri právnom vymedzení „inej činnosti vykonávanej poverenými príslušníkmi“ je potrebné poukázať na to, že nie je zrejmé, kým má byť príslušník poverený a akou činnosťou, keďže z dikcie predmetných ustanovení minister financií alebo prezident finančnej správy poveruje príslušníka výkonom previerky spoľahlivosti až následne potom, čo sa získajú informácie, ktoré majú byť podkladom na jej vykonanie.
- c) Pod pojem „iné zdroje“ možno subsumovať akékoľvek informácie, a to aj informácie uvedené v anonymnom podaní. Ak však ide o informá-

<sup>73</sup> Prostriedkami operatívno-pátracej činnosti sa na účely tohto zákona rozumie sledovanie osôb a vecí, nástrahová a zabezpečovacia technika a využívanie osôb konajúcich v prospech colnej správy.

cie, ktoré možno overiť iným, miernejším spôsobom, v súlade so zásadou proporcionality by previerka spoľahlivosti vykonaná byť nemala.

K získavaniu informácií môže dochádzať utajeným spôsobom, bez vedomia a súhlasu príslušníka, nesporne teda dôjde k zásahu do jeho súkromia, a preto je potrebné venovať sa jeho legitimitě a proporcionalite. Takéto získavanie informácií môže byť legitímne iba vtedy, ak je daný relevantný cieľ. Nestačí všeobecný cieľ, ktorým je abstraktné zisťovanie spoľahlivosti príslušníka.

Aby bolo možné do súkromia príslušníka zasiahnuť, mali by byť zrejme skutočnosti zakladajúce pochybnosti o spoľahlivosti príslušníka. Cieľom by následne mohlo byť preverenie, či sú relevantné na to, aby sa previerka spoľahlivosti mohla vôbec vykonať. Rovnako by sa k previerke spoľahlivosti malo pristúpiť až vtedy, keď jej cieľ nemožno dosiahnuť miernejšími prostriedkami a keď je jej vykonanie nevyhnutné v súlade so zásadou proporcionality. Nevyhnutnosť je potrebné skúmať s ohľadom na konkrétne okolnosti, s dôrazom na skutočnosť, či cieľ nemožno dosiahnuť inak než zásahom do súkromia.

Z predmetnej analýzy podmienok vykonania previerky spoľahlivosti je možné vyvodiť záver, že právna úprava nedostatočne vymedzila, kedy je možné previerku spoľahlivosti vykonať. Samotné ustanovenie všeobecne aprobuje výkon tejto previerky na účely zistenia spoľahlivosti príslušníka, a to bez akéhokoľvek ďalšieho vymedzenia okruhu podmienok, z ktorých by bolo zrejme legitímne využitie tohto inštitútu. Právna úprava by mala byť dostatočne presná a následky predvídateľné, čo možno súčasnému zneniu vytknúť.

K hodnoteniu spoľahlivosti možno pristúpiť najmä z hľadiska dodržiavania povinností pri výkone štátnej služby. Zákon však za skutočnosti, ktoré nedávajú záruku riadneho výkonu služby exemplifikatívne uvádza iba prijímanie neoprávnených platieb, darov alebo iných výhod, alebo zneužívanie postavenia a funkcie na získavanie neoprávnených požitkov. Vychádzajúc zo skutočností, ktoré svedčia o nespôsobilosti osoby na výkon štátnej služby tak možno pristúpiť k analýze povinností príslušníka, ktorých nesplnenie by mohlo byť považované za skutočnosť, pre ktorú by bolo možné príslušníka považovať za nespoľahlivého. Zistenie porušenia týchto povinností by mohlo byť následne preverované previerkou spoľahlivosti.<sup>74</sup>

<sup>74</sup> Príslušník je povinný zdržať sa konania, ktoré by mohlo narušiť vážnosť finančnej správy alebo ohroziť dôveru k finančnej správe a konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmu služobného úradu s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie získané v sú-

Na základe získaných informácií zákon č. 35/2019 Z. z. priznáva ministrovi alebo prezidentovi finančnej správy právo rozhodnúť o vykonaní previerky spoľahlivosti, ktorá má pozostávať z vyplnenia dotazníka preverovaným príslušníkom a pohovoru s týmto príslušníkom. Podrobnosti o obsahu dotazníka, spôsobe jeho vyplnenia a vyhodnotenia, ako aj o priebehu a spôsobe vyhodnotenia pohovoru má ustanoviť vnútorný predpis vydaný prezidentom finančnej správy. V záujme dodržania princípov právnej istoty a predvídateľnosti zásahov do ústavou garantovaného práva na nedotknuteľnosť súkromia by bolo vhodnejšie, aby uvedené podrobnosti ustanovil všeobecne záväzný právny predpis.

Ako už bolo uvedené, previerku spoľahlivosti má vykonávať príslušník finančnej správy poverený prezidentom finančnej správy alebo ministrom. Napriek tomu, že v predchádzajúcich ustanoveniach previerka spoľahlivosti pozostáva z vyplnenia dotazníka a pohovoru, v ďalších ustanoveniach je uvedené, že pohovor s preverovaným príslušníkom finančnej správy sa má vykonať, ak na základe vyhodnoteného dotazníka pretrvávajú pochybnosti o jeho spoľahlivosti. V priebehu pohovoru má preverovaný príslušník finančnej správy právo vyjadriť sa k zisteným skutočnostiam. Pohovor s preverovaným príslušníkom finančnej správy sa má vykonať tak, aby nedošlo k zásahu do práv tretích osôb a nebol ohrozený zdroj informácií.

Psychofyziológické overenie pravdivosti ako súčasť pohovoru sa má uskutočniť vždy, ak sú vyjadrenia preverovaného príslušníka finančnej správy v priebehu pohovoru v rozpore so zistenými skutočnosťami, ktoré by mohli byť prekážkou pre splnenie podmienky spoľahlivosti. Z legálnej deskripcie vyplýva, že súčasťou pohovoru môže byť aj psychofyziológické ove-

---

vislosti s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech alebo v prospech iného, oznámiť bezodkladne akýkoľvek skutočný alebo možný konflikt záujmov, vykonávať štátnu službu nestranne, oznámiť bezodkladne bezprostredne nadriadenému príbuzenské vzťahy s osobami v bezprostrednej riadiacej pôsobnosti alebo podliehajúcich vzájomnej pokladničnej alebo účtovnej kontrole, ktoré vznikli počas trvania služobného pomeru. Príslušník je ďalej povinný zabezpečiť účelné a hospodárne spravovanie a využívanie finančných zdrojov a zariadení, ktoré mu boli zverené. Za ďalšie povinnosti súvisiace so spoľahlivosťou možno považovať povinnosť predložiť rozhodnutia zakladajúce stratu bezúhonnosti a rozsudky, ktorými súd príslušníkovi finančnej správy uložil trest straty hodnosti alebo zákaz výkonu štátnej služby príslušníka finančnej správy. Na zistenie prítomnosti alkoholu alebo metabolitov omamných látok alebo psychotropných látok v organizme je povinný podrobiť sa vyšetrovaniu a na zistenie zdravotnej alebo duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby podrobiť sa lekárskej prehliadke alebo psychologickému vyšetrovaniu. V prípadoch určených zákonom, ministrom alebo prezidentom finančnej správy je povinný podrobiť sa psychofyziológickému overeniu pravdivosti.

renie pravdovravnosti uskutočnené na žiadosť preverovaného príslušníka finančnej správy. Na základe takto formulovaného ustanovenia je na zvážení služobného úradu, či žiadosti príslušníka vyhovie. V záujme objektívneho overenia údajov by tak bolo vhodnejšie zaviazat' služobný úrad vykonaním psychofyziologického overenia pravdovravnosti vždy, keď o to preverovaný príslušník požiada.

Závery z previerky spoľahlivosti vydáva rozhodnutím nadriadený, a to napriek tomu, že sa k jednotlivým skutočnostiam, ktoré boli predmetom previerky, nebol povinný vyjadriť, nebol oprávnený do jej priebehu akokoľvek zasiahnuť alebo jej výsledky ovplyvniť. O odvolaní proti záverom z previerky spoľahlivosti rozhoduje prezident finančnej správy a o odvolaní prezidenta finančnej správy minister financií na základe ním ustanovenej osobitnej komisie. Ak by však v závere previerky spoľahlivosti neboli náležité preukázané dôvody, pre ktoré príslušníka nemožno považovať za spoľahlivého, nemali by mať tieto ani žiadnu právnu relevanciu.

Závery z previerky spoľahlivosti by mali byť preukázané a zdokumentované, pretože samotný podklad na vykonanie previerky, vyhodnotený dotazník a výsledky psychofyziologického overenia pravdovravnosti nemôžu byť dostatočným základom pre konštatovanie, že príslušník nespĺňa podmienku spoľahlivosti a pre jeho následné prepustenie zo služobného pomeru.

Novej právnej úprave tak možno vyčítať legálne vymedzenie podkladov na vykonanie previerky spoľahlivosti, pretože v súlade so zásadou legitimacy by nemalo ísť o údaje „získané“, ale o údaje „zistené“ o príslušníkovi a legítimne odôvodňujúce jej vykonanie. Rovnako z dikcie predmetných ustanovení nie je zjavné dodržanie zásady proporcionality, keďže umožňuje zasiahnuť do súkromia príslušníka s cieľom získať informácie spochybňujúce jeho spoľahlivosť. Primeranejším by nesporne bolo získavanie informácií na overenie údajov uvádzaných príslušníkom v dotazníku. Mohlo by ísť o inštitút umožňujúci cyklické preverovanie spoľahlivosti príslušníkov s ich vedomím a súhlasom, vyplnením dotazníka a následným preverovaním, ktoré by v prípade rozporov mohlo byť doplnené pohovorom a psychofyziologickým overovaním pravdovravnosti analogicky, ako je to pri vykonávaní bezpečnostnej previerky.

Ak by previerke spoľahlivosti podliehali všetci príslušníci a vykonávala by sa najmenej raz za päť rokov a vždy, ak sa zistia skutočnosti odôvodňujúce pochybnosti o spoľahlivosti príslušníka, mohla by byť preventívnym nástro-

jom eliminujúcim oveľa invazívnejšie nástroje v súčasnosti odôvodňované vyhľadávaním a odhaľovaním trestnej činnosti príslušníkov.

Vzhľadom na povahu služobného pomeru a legitímne požiadavky na príslušníka by sa služobnému úradu priznala reálna možnosť primeraným spôsobom posúdiť spoľahlivosť príslušníka v priebehu trvania služobného pomeru.

Podkladom by mohol byť vyplnený dotazník, informácie z evidencií Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby a Vojenského spravodajstva, informácie vyžiadané od iných štátnych orgánov, iných fyzických a právnických osôb, informácie o spoľahlivosti príslušníka z previerok vykonaných v mieste bydliska, prostredia, kde príslušník žije a pohybuje sa, informácie vyžiadané od obce, v ktorej má príslušník trvalý pobyt a prechodný pobyt a skríning digitálnej identity.

Obsahom previerky spoľahlivosti by malo byť vyhodnotenie podkladov a ak je to potrebné, aj pohovor s preverovaným príslušníkom. Pohovor s preverovaným príslušníkom by sa vykonal vždy, ak by na základe vyhodnoteného dotazníka pretrvávali pochybnosti o jeho spoľahlivosti. V priebehu pohovoru by mal mať preverovaný príslušník právo vyjadriť sa k zisteným skutočnostiam.

Psychofyziologické overenie pravdivosti by malo byť súčasťou pohovoru v prípade, ak by vyjadrenia preverovaného príslušníka v priebehu pohovoru boli v rozpore so zistenými skutočnosťami a ktoré by mohli byť prekážkou na splnenie podmienky spoľahlivosti.

Previerkou by sa zisťovali informácie významné pre posúdenie spoľahlivosti v evidenciách, v obci, kde príslušník žije a pohybuje sa, v mieste trvalého aj prechodného bydliska. Ak by sa v evidenciách nachádzali údaje spochybňujúce spoľahlivosť príslušníka, hoci spravodajského charakteru, venovala by sa im pozornosť s cieľom eliminovať pochybnosti o spoľahlivosti príslušníka. Skríning digitálnej identity by mal odhaliť také aktivity v kybernetickom priestore, ktoré môžu byť prekážkou na to, aby sa príslušník považoval za spoľahlivého. Výsledok psychofyziologického overenia pravdivosti by mal byť iba podporným prostriedkom, ktorým by bolo možné overiť zistené skutočnosti.

V zásade by mohlo ísť o analogický inštitút ako výkon bezpečnostnej previerky s právnym základom v služobných zákonoch, avšak orientovaný na overenie spoľahlivosti a vykonávaný v pôsobnosti každého služobného úra-

du samostatným organizačným útvarom, zohľadňujúc zásady legality, legitimity a proporcionality.

### 8.3 Previerka dodržiavania služobnej disciplíny

Podľa dôvodovej správy k zákonu č. 35/2019 Z. z. previerka dodržiavania služobnej disciplíny predstavuje prostriedok kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov a pokynov príslušníkom. V rámci previerky sa navodí situácia, pri ktorej sa predpokladá konkrétny postup príslušníka a sleduje sa, či ho preverovaný príslušník dodrží. Na tento účel môže poverený príslušník požiadať o súčinnosť tretiu osobu (napr. predavača, prepravcu alebo deklaranta). Previerka sa vykonáva s použitím obrazového a zvukového záznamu a rovnako ako pri previerke spoľahlivosti aj závery z previerky dodržiavania služobnej disciplíny môžu byť podkladom na prepustenie príslušníka zo služobného pomeru.

Z dikcie zákona č. 35/2019 Z. z. sa previerka dodržiavania služobnej disciplíny vykonáva s cieľom predchádzať, zamedzovať a odhaľovať protiprávne konanie príslušníka.

Pri navodzovaní situácie nesmie prísť k navádzaniu na protiprávnu činnosť, nesmú sa uvádzať nepravdivé údaje a nesmie prísť k ohrozeniu alebo poškodeniu majetku, ohrozeniu alebo k ujme na živote alebo zdraví osôb, alebo k obmedzeniu osobnej slobody a musí byť rešpektovaná ľudská dôstojnosť. Situáciu by mal navodiť poverený príslušník, prípadne iná osoba, pričom zákon č. 35/2019 Z. z. neupravuje podrobnosti o tom, kto by mal príslušníka poveriť vykonaním previerky dodržiavania služobnej disciplíny a v ktorých prípadoch by sa mala vykonať.

Pri rešpektovaní zásady legitimacy a proporcionality by sa mala vykonať až vtedy, keď boli iné nástroje kontroly neúčinné alebo ak cieľ nemožno dosiahnuť miernejšími prostriedkami.

Ak má situáciu navodiť osoba iná ako príslušník finančnej správy, musí s tým písomne súhlasiť, pričom takáto spolupráca s finančnou správou by sa mala vykonať na zmluvnom základe, keďže sa má táto osoba riadiť pokynmi povereného príslušníka finančnej správy, ktorý za jej činnosť zodpovedá. Z dikcie zákona však žiadny podobný právny základ upravujúci vzájomné práva a povinnosti, resp. zodpovednosť nevyplýva.

Podľa zákona č. 35/2019 Z. z. sa priebeh dodržiavania služobnej disciplíny dokumentuje obrazovým, zvukovým alebo zvukovo-obrazovým záznamom.

Ak sa pri vykonaní previerky dodržiavania služobnej disciplíny odhalí a zadokumentuje protiprávne konanie príslušníka, poverený príslušník finančnej správy by mal vypracovať úradný záznam o tejto previerke spolu s vyhotoveným obrazovým, zvukovým alebo obrazovo-zvukovým záznamom z jej priebehu a predložiť ho nadriadenému preverovaného príslušníka finančnej správy na ďalšie konanie.

Podľa zákonnej regulácie sa v prípade negatívneho výsledku previerky dodržiavania služobnej disciplíny vyhotoví záznam o vykonaní tejto previerky a založí sa do osobného spisu preverovaného príslušníka. Vyhotovené obrazové, zvukové alebo zvukovo-obrazové záznamy sa bezodkladne zničia predpísaným spôsobom a následne sa o priebehu a výsledku previerky upovedomí preverovaný príslušník.

Previerka dodržiavania služobnej disciplíny by mohla byť primeraným a efektívnym nástrojom kontroly, upravená vo všetkých služobných zákonoch, avšak k jej vykonaniu by malo byť možné legitímne pristúpiť iba v prípade odôvodnených pochybností o dodržiavaní služobnej disciplíny, keďže ide o zásah do práva na rešpektovanie súkromia. Ak by sa mala previerka dodržiavania služobnej disciplíny vykonať v súčinnosti s inou osobou, malo by sa tak stať na zmluvnom základe.

## 8.4 Psychofyzilogické overenie pravdovravnosti

Psychofyzilogické overenie pravdovravnosti sa vykonáva polygrafom, laicky nazývaným aj detektor lži. Polygraf zaznamenáva pulmonálnu ventiláciu (zmena obvodu hrudného a brušného dýchania), zmeny krvného tlaku, tepu a hladiny kožného odporu. Cieľom je vyhodnotenie fyziologických reakcií organizmu na kladené otázky. Jeho úspešnosť dosahuje hodnotu 98 %. Výsledky vyšetrenia však vyhodnocuje polygrafista – osoba s rôznou mierou odbornej spôsobilosti, dĺžkou praxe a skúsenosťami a aj preto sa mu z právneho hľadiska nepriznáva tak vysoká miera relevancie. Skúsený polygrafista však o hodnovernosti výsledkov vôbec nepochybuje. Odporcovia využitia výsledkov polygrafického vyšetrenia ako relevantného dôkazu namietajú aj zásadný zásah do základných práv a slobôd.

Pre priblíženie podstaty vyšetrenia v kontexte účelu jeho použitia možno stručne opísať priebeh psychofyzilogického overovania pravdovravnosti, tzv. „polygrafického vyšetrenia“, ktorý pozostáva z troch základných etáp. Pre-testová časť, v rámci ktorej je osoba poučená o priebehu vyšetrenia, pra-

vidlách správania sa v jeho priebehu a k presnému štylizovaniu otázok. Je vhodné, ak sa vyšetrovaná osoba v dostatočnom časovom predstihu oboznámi s otázkami a má priestor a čas nad nimi premýšľať. V rámci pre-testovej fázy sa tak preformulujú otázky do takej podoby, aby osoba mohla na ne jednoznačne odpovedať „áno“ alebo „nie“. V súvislosti s uvedeným je preto vhodné klásť čo najkonkrétnejšie otázky, inak výsledok vyšetrenia nemôže byť jednoznačný.

V rámci druhej, tzv. in-testovej časti vyšetrenia dochádza k snímaniu fyziologických reakcií organizmu vyšetrovanej osoby pri odpovediach na kladené otázky, na základe ktorého možno vyvodiť záver, či bola lož indikovaná, či nebola lož indikovaná alebo ide o inkonkluzívny výsledok, z ktorého nemožno vyvodiť žiaden záver. V poslednej, post-testovej fáze sú formulované výsledky polygrafického vyšetrenia na základe vyhodnotenia fyziologických reakcií organizmu vyšetrovanej osoby.

Ako bolo uvedené, v prijímacom konaní možno na overenie skutočností spochybňujúcich spoľahlivosť uchádzača o prijatie do služobného pomeru *ex lege* použiť aj psychofyziologické overenie pravdivosti.<sup>75</sup> Počas trvania služobného pomeru je právna úprava možnosti podrobiť príslušníka psychofyziologickému overeniu pravdivosti nejednotná. Samostatne je upravená povinnosť podrobiť sa psychofyziologickému overeniu pravdivosti príslušníkovi alebo zamestnancovi orgánu štátu, ktorý plní úlohy súvisiace s technickým zabezpečením používania informačno-technických prostriedkov, a to zákonom č. 166/2003 Z. z. o ochrane súkromia pred neoprávne-

---

<sup>75</sup> Zákon č. 73/1998 Z. z. a zákon č. 35/2019 Z. z. obsahujú v podstate zhodnú právnu úpravu, ktorá občanovi ukladá povinnosť v rámci prijímacieho konania do služobného pomeru podrobiť sa psychofyziologickému overeniu pravdivosti na účely zistenia, či požíva omamné látky alebo psychotropné látky a prípravky, ktoré môžu vyvolať závislosť od nich, alebo podľa iných skutočností nedáva záruku riadneho výkonu štátnej služby.

Zákon č. 281/2015 Z. z. upravuje povinnosť podrobiť sa psychofyziologickému overeniu pravdivosti, na účely zistenia, či je, alebo bol liečený zo závislosti od alkoholu alebo iných omamných látok alebo psychotropných látok, alebo preukázateľne nadmerne požíva alkohol, alebo požíva iné omamné alebo psychotropné látky, alebo je, alebo bol liečený z patologického hráčstva, a je členom alebo sympatizantom skupín smerujúcich k potlačeniu základných práv a slobôd, alebo sa podieľa na ich podpore alebo propagácii. Splnenie podmienky spoľahlivosti v kontexte iných skutočností, ktoré nedávajú záruku riadneho výkonu štátnej služby sa psychofyziologickým overením pravdivosti zisťuje, iba ak má byť prijatý do štátnej služby na plnenie úloh Vojenského spravodajstva.

ným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním).<sup>76</sup>

Zákon č. 73/1998 Z. z. neupravuje možnosť podrobiť príslušníka psychofyzilogickému overeniu pravdovravnosti počas trvania služobného pomeru. Podľa zákona č. 35/2019 Z. z. je príslušník povinný podrobiť sa psychofyzilogickému overeniu pravdovravnosti, ak to ustanovuje zákon č. 166/2003 Z. z. alebo ak to určí minister financií alebo prezident finančnej správy. Zákon č. 281/2015 Z. z. ukladá vojakovi podrobiť sa psychofyzilogickému overeniu pravdovravnosti, ak má byť vyčlenený na plnenie úloh Vojenského spravodajstva. Najstriktnejšia je právna úprava zákona č. 198/1994 Z. z. o Vojenskom spravodajstve v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 198/1994 Z. z.“), na základe ktorého je príslušník povinný podrobiť sa psychofyzilogickému overeniu pravdovravnosti na základe rozhodnutia riaditeľa Vojenského spravodajstva a ak odmietne, považuje sa to za porušenie povinnosti, závažné porušenie služobnej disciplíny a dôvod pre skončenie služobného pomeru. Podmienky výkonu psychofyzilogického overenia pravdovravnosti ustanovuje minister obrany Slovenskej republiky.

Pri vyrovnávaní sa s aspektom zásahu do základných práv a slobôd je nevyhnutné zaoberať sa povahou otázok, ktoré sú v priebehu vyšetrenia kladené. Nemali by zasahovať do súkromia vyšetrovanej osoby viac, ako je nevyhnutné na posúdenie dodržiavania služobných povinností a rešpektovania jej obmedzení. Nemali by sa týkať oblastí života, ktoré so služobným pomerom vôbec nesúvisia a mala by byť rešpektovaná dôstojnosť príslušníka. Na to, aby mohli byť reakcie organizmu na kladené otázky hodnoverne vyhodnotené, je nevyhnutné, aby boli formulované čo najužšie a najpresnejšie. Kladenie abstraktných otázok typu: „Porušili ste niekedy služobnú disciplínu?“ nemôže viesť k relevantnému vyhodnoteniu. Otázky by mali smerovať ku konkrétnemu konaniu či opomenutiu, v konkrétnom čase a v konkrétnom priestore tak, aby bolo možné na ne jednoznačne odpovedať, a preto psychofyzilogické overovanie pravdovravnosti nemožno považovať sa samostatný kontrolný mechanizmus, ktorý relevantne preukáže protiprávne konanie príslušníka.

<sup>76</sup> Podľa § 2 ods. 6 zákona č. 166/2003 Z. z. príslušník alebo zamestnanec orgánu štátu, ktorý plní úlohy súvisiace s technickým zabezpečením používania informačno-technických prostriedkov, sa musí podrobiť psychofyzilogickému overeniu pravdovravnosti v lehotách určených vedúcim orgánu štátu.

Priamy následok nepodrobenia sa psychofyziologickému overeniu pravdivosti upravuje iba zákon č. 198/1994 Z. z., a to ako závažné porušenie služobnej disciplíny. Podľa zákona č. 35/2019 Z. z. pôjde nepochybne o porušenie povinnosti príslušníka, pričom následky budú závisieť od konkrétneho prípadu a správnej úvahy služobného úradu. Zákon č. 73/1998 Z. z. nepripúšťa možnosť uložiť príslušníkovi podrobiť sa psychofyziologickému overeniu pravdivosti, a preto ho možno vykonať iba so súhlasom príslušníka.

Ako sa však vyrovnáť so skutočnosťou, keď je na základe vyhodnotenia polygrafického vyšetrenia indikovaná lož. Napriek vysokej objektivite a spoľahlivosti vyšetrenia sa v právnej praxi výsledky psychofyziologického overenia pravdivosti neakceptujú ako jednoznačný dôkaz, pretože ich nie je možné relevantne overiť.<sup>77</sup> Takéto výsledky psychofyziologického overenia pravdivosti s indikovanou lžou možno teda využiť iba ako podnet na inú kontrolu plnenia služobných úloh, prípadne, ak okolnosti nasvedčujú páchaniu trestného činu, postupovať iným zákonom aprobovaným spôsobom. Bez ďalšieho „dôkazu“ nemožno výsledky psychofyziologického overenia pravdivosti použiť ako podklad na hodnotenie príslušníka ako „nespoľahlivého“ a už vôbec ho na tomto základe prepustiť zo služobného pomeru.

Psychofyziologické overovanie pravdivosti možno považovať za podporný nástroj kontroly vo vzťahu k príslušníkom Vojenského spravodajstva a príslušníkom finančnej správy. V ostatných prípadoch ním môže byť iba so súhlasom dotknutého príslušníka. Legitimita jeho použitia by mala vyplývať z iného podnetu, ktorý odôvodnene spochybňuje spoľahlivosť príslušníka, alebo iným spôsobom spochybňuje jeho predpoklady alebo spôsobilosť na plnenie jeho služobných úloh. S legitimitou úzko súvisí aj proporcionalita použitia, a to najmä vo vzťahu k sledovanému cieľu, teda potvrdiť alebo vyvrátiť konkrétne pochybnosti týkajúce sa spôsobilosti na plnenie služobných úloh alebo konkrétneho porušenia povinností príslušníka. Okruh otázok by mal rešpektovať princíp proporcionality a nemal by sa týkať iných oblastí ako tých, ktorých sa overenie legitímne týka. Za predpokladu splnenia týchto základných zásad by mohlo byť psychofyziologické overenie pravdivosti prostriedkom, ako účinne verifikovať alebo vyvrátiť hodnovernosť iných dôkazov, resp. skutočností, ktoré spochybňujú spoľahlivosť príslušníka a jeho riadne plnenie či rešpektovanie služobných povinností.

<sup>77</sup> Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí sp. zn. 5Sž/4/2016 zo 6. júna 2017 konštatoval, že sa vyžaduje „zistenie“, t. j. musí ísť o objektívny poznatok o danej skutočnosti, čo vyšetrenie polygrafom bez ďalších dôkazov za žiadnych okolností nemôže ustáliť.

## 8.5 Overovanie duševnej spôsobilosti

Plnenie služobných úloh príslušníka, ich povaha, prostredie, v ktorom sa vykonávajú, a množstvo obmedzení vyplývajúcich zo služobného pomeru predstavujú psychický stres, ktorému je príslušník sústavne vystavovaný a ktorý nesporne vplyva na jeho psychiku, psychickú rovnováhu a odolnosť. Psychické problémy môžu viesť k závislosti od alkoholu, k užívaniu omamných a psychotropných látok či liekov spôsobilých ovplyvniť psychiku príslušníka, k hazardu a stávkovaniu či iným konaniam, v dôsledku ktorých sa príslušník uchýli ku konaniu nezlučiteľnému s plnením služobných úloh. Ďalšou skutočnosťou, ktorá má vplyv na výkon štátnej služby je pocit moci, ktorý dáva príslušníkom ich postavenie a mnohokrát prebúdza nie pozitívne vlastnosti, ktoré sa v prijímacom konaní nedali odhaliť.

Príslušník je po celú dobu trvania služobného pomeru povinný spĺňať podmienku psychickej spôsobilosti na výkon štátnej služby. Osobitne je potrebné klásť dôraz na túto skutočnosť v prípadoch, keď je príslušníkovi pridelená služobná zbraň. Zákon č. 190/2003 Z. z. o strelných zbraniach a streľive a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vyžaduje, aby sa osoby, ktoré majú oprávnenie na nosenie zbrane a streľiva na ochranu osoby a majetku a oprávnenie na držanie zbrane a streľiva na výkon zamestnania podrobovali overeniu psychickej spôsobilosti pred každým vydaním nového zbrojného preukazu, to znamená každých desať rokov. V porovnaní s uvedeným príslušník nie je povinný podrobiť sa overeniu psychickej spôsobilosti na nosenie služobnej zbrane či vlastnej zbrane a streľiva na ochranu osoby alebo majetku cyklicky, postačuje, že deklaruje, že je príslušníkom.

Vychádzajúc z právnej úpravy služobného pomeru osobitnými predpismi možno konštatovať iba strohú právnu úpravu, ktorá by mala byť precizovaná internými predpismi služobného úradu. Podrobnejšia právna úprava overovania duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby je obsiahnutá iba v zákone č. 35/2019 Z. z., podľa ktorej nadriadený môže počas trvania služobného pomeru nariadiť psychologické vyšetrenie príslušníka finančnej správy na overenie duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby a na výkon funkcie so zbraňou, ak ide o ozbrojeného príslušníka finančnej správy. Psychologické vyšetrenie vykoná psychológ určený služobným úradom. Ak zo záverov psychologického vyšetrenia vyplýva, že príslušník nie je duševne spôsobilý na výkon štátnej služby, môže príslušník finančnej správy do desiatich pracovných dní odo dňa oznámenia záverov psychologického vyšetrenia požiadať

o opakované psychologické vyšetrenie. Opakovaným psychologickým vyšetrením nesmie služobný úrad poveriť psychológa, ktorý vykonal prvé psychologické vyšetrenie.

Súčasťou psychologického vyšetrenia na overenie duševnej spôsobilosti na výkon funkcie so zbraňou a opakovaného psychologického vyšetrenia na overenie duševnej spôsobilosti na výkon funkcie so zbraňou je overenie duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby. Na účely konania vo veciach služobného pomeru sa pri posudzovaní duševnej spôsobilosti príslušníka finančnej správy prihliada na závery psychologického vyšetrenia alebo na závery opakovaného psychologického vyšetrenia.

V niektorých prípadoch už pri vzniku služobného pomeru psychológ upozorní na niektoré kritické povahové vlastnosti alebo iné slabiny týkajúce sa psychickej odolnosti, ktoré vzhľadom na povahu funkcie, do ktorej má byť príslušník zaradený, nepredstavujú vyššie riziko pre plnenie nadchádzajúcich služobných úloh. Výsledky psychodiagnostického vyšetrenia sa však použijú iba v prijímacom konaní a ďalej sa na ne spravidla neprihliada. Počas trvania služobného pomeru a aj v súvislosti s kariérnym rastom však príslušník môže byť ustanovený do vyššej funkcie alebo prevedený na inú funkciu, kedy sa už psychická spôsobilosť neoveruje, pričom nároky na duševnú stabilitu a psychický výkon môžu byť vyššie. Posudzujú sa kvalifikačné predpoklady vzdelania, avšak k posudzovaniu psychickej spôsobilosti na funkciu nedochádza.

V týchto intenciách by bolo vhodné uvažovať nad overovaním psychickej spôsobilosti na výkon funkcie a nie na výkon štátnej služby, a to aj periodic-ky, ak je výkon štátnej služby spojený s reálnym nosením zbrane pri plnení služobných úloh a v prípadoch, ak má byť príslušník prevedený na inú funkciu, resp. ustanovený do vyššej funkcie spojenej so zvýšenými nárokmi na psychickú spôsobilosť, osobitne riadiacej funkcie.

Princíp opakovaného psychologického vyšetrenia vo vzťahu k vykonávanej funkcii by sa mohol uplatňovať aj *ad hoc*, ak príslušník dlhodobo nedosahuje požadované výsledky, ak pri plnení služobných úloh zlyhal, porušil predpísané postupy, spôsobil ujmú na majetku, zdraví či živote.

Cyklické overovanie duševnej spôsobilosti by malo byť zamerané na odhaľovanie takých zmien v rozhodovaní a správaní príslušníka, ktoré by mohli byť na ujmu plnenia služobných úloh. Tie môžu mať príčinu v životných zmenách, traumách, v postupnej (pomalejšej a latentnej) degradácii schopností, či osobnosti príslušníka (rozvíjajúce sa chronické somatické ochorenie, regres

v správaní v dôsledku psychických zmien osobnosti v spojení so závislosťou, degradácia schopností v dôsledku predčasného starnutia a pod.). Môžu byť dôsledkom výraznej zmeny v motivácii či jej straty, dôsledkom sklamaní príslušníka plynúceho z narastania rozporu medzi jeho očakávaniami a dennou praxou, či zmenou podmienok na výkon štátnej služby, ktoré nevie ovplyvniť. Tieto zmeny môžu v praxi viesť k „prechodu na druhú stranu“, ku korupčnému správaniu, k porušovaniu povinnosti zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa pri výkone štátnej služby dozvedel a ku ktorým mal prístup. Berúc do úvahy obmedzenia psychodiagnostickej praxe, nemožno spochybňovať preventívny účinok opakovaných psychologických vyšetrení príslušníkov.

Z dikcie služobných zákonov priamo nevyplýva, v ktorých prípadoch a za akých podmienok sa overuje duševná spôsobilosť príslušníka na výkon štátnej služby počas trvania služobného pomeru. Overovanie duševnej spôsobilosti nie je viazané na žiadne formálne alebo vecné podmienky. K overovaniu duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby by sa malo pristúpiť iba na základe odôvodnených pochybností o duševnej spôsobilosti príslušníka na výkon štátnej služby. Odôvodnenie by malo byť súčasťou pokynu k podrobeniu sa psychologickému vyšetreniu na overenie duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby.

Vychádzajúc z judikatúry súdov možno vo všeobecnosti konštatovať, že k overeniu duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby dochádza najmä v prípade konfliktného správania na pracovisku, nevhodného vystupovania v služobnom styku, vzťahov s nadriadenými na zlej úrovni, správania neprimeraného funkcii, znižujúceho sa pracovného výkonu, slabej iniciatívy, nedôsledného plnenia služobných úloh, či problémov so sebaovládaním. V týchto prípadoch išlo o zjavné prípady psychickej nevyrovnanosti, ktoré vyústili do uvedených excesov. V praxi však nedochádza k častému overovaniu duševnej spôsobilosti príslušníkov, ide o postup *ad hoc*, pri dlhotrvajúcich zjavných problémoch v správaní.

Overenie duševnej spôsobilosti vykonávajú služobní psychológovia, ktorí sú v služobnom pomere alebo v inom pracovnoprávnom vzťahu k služobnému úradu. Na základe posudku služobného psychológa, záver ktorého konštatuje duševnú nespôsobilosť na výkon štátnej služby príslušníka, zákon ukladá nadriadenému prepustiť príslušníka zo služobného pomeru. Ide o pomerne strohú úpravu, ktorá však nezbavuje služobný úrad povinnosti presne a úplne zistiť skutočný stav veci a obstať si pre rozhodnutie potreb-

né doklady. Posúdiť by mal rovnako dôkladne všetky rozhodné okolnosti bez ohľadu na to, či svedčia v prospech, alebo v neprospech príslušníka. Príslušník by mal mať možnosť vyjadriť sa ku všetkým skutočnostiam a navrhovať ďalšie dôkazy. Nie je možné rozhodnúť na základe jediného posudku služobného psychológa.

Z rozhodnutí Najvyššieho súdu SR, ktorý preskúmaval zákonnosť rozhodnutí o prepustení príslušníkov zo služobného pomeru z dôvodu duševnej nespôsobilosti na výkon štátnej služby, možno konštatovať, že je žiaduce, aby sa k overeniu duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby pristupovalo v odôvodnených prípadoch, nielen na základe nepodloženého názoru nadriadeného. Podkladom by mohli byť napr. sťažnosti na príslušníka, uložené disciplinárne opatrenia, záznamy z pohovorov s nadriadeným, predchádzajúce služobné hodnotenia, písomné vyjadrenia kolegov, na základe ktorých by boli pochybnosti o duševnej spôsobilosti príslušníka odôvodnené. Ak by príslušník požiadal o kontrolné psychologické vyšetrenie, malo by mu byť vyhovievané. Ak by sám predložil posudok nezávislého psychológa s protichodným záverom, mal by služobný úrad zabezpečiť dostatok dôkazov, aby odstránil existujúce rozpory. Spochybňovaná bola aj nezávislosť služobného psychológa a jeho nestrannosť, poukazované bolo na tendenčné posudky. Z tohto dôvodu by mali služobné úrady prihliadať aj na závery iného psychologického alebo psychiatrického vyšetrenia predloženého príslušníkom. Služobné úrady argumentovali tým, že nie sú oprávnené spochybňovať správnosť a objektivnosť posudkov o duševnej spôsobilosti, čo ich však nezbavuje povinnosti úplne a správne zistiť skutkový stav. Dôkazom pri tom nemusí byť iba posudok služobného psychológa, ale aj iné znalecké posudky, odborné posudky a iné vyjadrenia a potvrdenia.

Overovanie duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby je legitímnym a primeraným prostriedkom na odhalenie takých zmien v osobnosti, správania či rozhodovaní príslušníka, ktoré sú nezlučiteľné s výkonom štátnej služby. Zavedenie povinnosti pravidelného overovania duševnej spôsobilosti na výkon funkcie by mohlo prispieť k preventívnemu pôsobeniu a chránilo by nielen služobný úrad, ale aj samotného príslušníka pred zhoršovaním duševného stavu v dôsledku výkonu štátnej služby.

## 8.6 Overovanie majetkových pomerov

So spoľahlivosťou príslušníka nesporne súvisia aj jeho majetkové pomery. Práve získanie majetkového prospechu je najvýznamnejším motívom pre porušenie služobných povinností, a preto by prevereniu majetkových pomerov príslušníka mala byť venovaná náležitá pozornosť. Ide nesporne o zásadný zásah do súkromia, ktorý však možno vnímať ako legitímny a primeraný.

Príslušník by mal preukázať všetky zdroje nadobudnutia jeho majetku, ktorý by mal zodpovedať dokladovaným príjmom. Príslušník je povinný podať majetkové priznanie do 30 dní od vzniku služobného pomeru a následne každoročne. Majetkové priznanie obsahuje údaje o nehnuteľnom majetku, hnutelných veciach, majetkových právach a iných majetkových hodnotách. Podľa zákona č. 35/2019 Z. z. a zákona č. 281/2015 Z. z. sa hnutelné veci, majetkové práva a iné hodnoty v majetkovom priznaní uvedú, ak je ich súhrnná hodnota vyššia ako 35 000 eur. Podľa zákona č. 73/1998 Z. z. sa v majetkovom priznaní uvádzajú údaje o hnutelných veciach, majetkových právach a iných majetkových hodnotách, aj keď ich hodnota jednotlivo presahuje 6638,78 eur alebo ak ich súhrnná hodnota presahuje 16 596,95 eur. Majetok v bezpodielovom spoluvlastníctve manželov sa na účely majetkového priznania delí rovnakým dielom.

Majetkové priznanie podáva príslušník nadriadenému, ktorý ho ustanovuje alebo vymenúva do funkcie, príslušník ozbrojených síl veliteľovi, ktorý zabezpečí jeho vyhodnotenie na účely zistenia prírastku majetku. Ak má nadriadený odôvodnené pochybnosti o úplnosti alebo správnosti údajov uvedených v majetkovom priznaní alebo o preukázaní spôsobu nadobudnutia finančných prostriedkov potrebných na obstaranie majetku uvedeného v majetkovom priznaní, vydá príslušníkovi písomný pokyn, aby doplnil údaje uvedené v majetkovom priznaní alebo preukázal spôsob nadobudnutia finančných prostriedkov potrebných na obstaranie majetku uvedeného v majetkovom priznaní. Spôsob nadobudnutia týchto finančných prostriedkov preukazuje príslušník čestným vyhlásením o zdroji ich príjmov. Spôsob nadobudnutia týchto finančných prostriedkov doloží, ak ho o to nadriadený požiada, výpisom z účtu v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, dokladom banky alebo pobočky zahraničnej banky o poskytnutí úveru, dokladom poisťovne o plnení z poisťnej zmluvy, potvrdením darcu alebo iným dokladom, ktorý preukazuje spôsob nadobudnutia finančných prostriedkov. Príslušník je povinný doplniť údaje v majetkovom priznaní alebo preuká-

zať spôsob nadobudnutia finančných prostriedkov potrebných na obstaranie majetku uvedeného v majetkovom priznaní najneskôr do 30 dní od oboznámenia sa s písomným pokynom. Príslušník je v majetkovom priznaní povinný čestne vyhlásiť, že nemá vedomosť o takých príjmoch osôb žijúcich s ním v domácnosti, ktoré možno považovať za nezdanené príjmy alebo za príjmy z nestatočných zdrojov.<sup>78</sup>

Ani v právnej úprave služobných zákonov nie je posudzovanie majetkových pomerov upravené dostatočne. Majetkové priznanie sa netýka majetkových pomerov manžela či partnera a iných členov spoločnej domácnosti. Nie sú zohľadňované výdavky príslušníka, resp. jeho domácnosti a iné finančné záväzky. Pre úplné a spoľahlivé zistenie majetkových pomerov príslušníka je tiež rozhodujúce, koľko osôb je na neho odkázaných na výživu. Nadriadený, ktorý je povinný zabezpečiť vyhodnotenie majetkového priznania, nedisponuje účinnými nástrojmi, ako preveriť úplnosť a správnosť údajov uvedených v majetkovom priznaní. Disponuje síce možnosťou overiť, či je príslušník vlastníkom nehnuteľnosti, avšak iné nástroje k dispozícii nemá.

Na základe uvedeného by sa mal rozšíriť okruh údajov súvisiacich s majetkovým pomermi príslušníka a osôb, ktoré s ním žijú. Vyhodnocovanie by malo byť zverené organizačnému útvaru, ktorý bude reálne disponovať oprávneniami na overenie údajov uvádzaných v majetkových priznaniach príslušníkov.

Analogicky by sa mohla využiť právna úprava podkladov na výkon bezpečnostnej previerky vykonávanej podľa zákona č. 215/2004 Z. z. súvisiaca s preverovaním majetkových pomerov osoby, na ktorú sa vykonáva.<sup>79</sup>

<sup>78</sup> § 48a zákona č. 73/1998 Z. z., § 135 a 136 zákona č. 281/2015 Z. z., § 123 zákona č. 35/2019 Z. z.

<sup>79</sup> V majetkovom priznaní by sa tak uvádzali najmä údaje o

- a) počte finančne závislých osôb a vzťahu k nim,
- b) zhodnotení vlastných majetkových pomerov (zaistené, ťažko zvládnuteľné, zvládnuteľné, nedokáže určiť),
- d) identifikácii obydli a právneho vzťahu k nemu,
- e) identifikácii, právneho dôvodu nadobudnutia a ceny nehnuteľností, ktorých je vlastníkom,
- f) prenájme vlastnej nehnuteľnosti a registrácii tejto skutočnosti vrátane údajov o spôsobe úhrady nákladov na jej prevádzku (vrátane informácie, či predmetnú nehnuteľnosť prenájma spoluvlastník v rámci BSM),
- g) čistom príjme zo všetkých zdrojov za posledných päť rokov,
- h) získaných aktívach za posledných päť rokov, ak prevyšovali 3 000 eur,
- i) príjmoch a aktívach partnera, ak prevyšujú 10 000 eur ročne,

Pri poskytnutí takéhoto podrobného obrazu o majetkových pomeroch môže služobný úrad reálne vyhodnotiť majetkové pomery príslušníka, jeho prírastky a ich primeranosť. Keďže ide o veľmi rozsiahle informácie, mohli by byť poskytnuté raz, pri vzniku služobného pomeru a každoročne sa iba aktualizovať v majetkovom priznaní. Podrobnosti o forme a postupoch podávania majetkového priznania a jeho vyhodnocovania by mali byť upravené interným predpisom služobného úradu. Uvedenie neúplných alebo nesprávnych údajov o majetkových pomeroch by mohlo byť kvalifikované ako porušenie služobnej povinnosti zvlášť hrubým spôsobom, prípadne aj pod hrozbou prepustenia zo služobného pomeru.

Keďže uedený rozsah informácií nadriadený s personálnou pôsobnosťou objektívne nemôže vyhodnotiť, služobný úrad by na tento účel mohol

- 
- j) pohľadávkach voči fyzickým osobám a právnickým osobám nad 3 000 eur,
  - k) dopravných prostriedkoch, ktorých je vlastníkom alebo spoluvlastníkom, prípadne držiteľom vrátane druhu, továrenskej značky, nadobúdacej ceny, spôsobu a roku nadobudnutia,
  - l) predmetoch umeleckej hodnoty, starožitnostiach v celkovej hodnote prevyšujúcej 3000 eur,
  - m) cenných papieroch (vrátane cenných papierov v zahraničí) a účte v Centrálnom depozitári cenných papierov Slovenskej republiky,
  - n) bankových účtoch, spoluvlastníctve bankových účtov, dispozičných oprávneniach k bankovým účtom vrátane účtov v zahraničí, ich roku založenia, stavu na nich a ďalších osobách oprávnených disponovať s nimi,
  - o) iných bankových produktoch, ktoré súvisia so zhodnocovaním finančných prostriedkov, ich druhu, roku založenia, stavu na nich a ďalších osobách oprávnených disponovať s nimi,
  - p) poistení spojenom s kapitalizačným zhodnotením príspevkov alebo kapitalizačnom poistení, jeho druhu, čísla a kapitálovej hodnote,
  - q) účte stavebného sporenia, roku založenia, sporiteľni a stave na účte,
  - r) uzavretom doplnkovom dôchodkovom sporení,
  - s) finančnom vklade alebo inom majetkovom vklade v iných spoločnostiach (napr. pôžičkové systémy spravované jednou spoločnosťou, spoluvlastníctvo v s. r. o., investícia v investičných nebankových spoločnostiach vrátane majetkových účastí v zahraničí),
  - t) finančných záväzkoch voči fyzickým osobám a právnickým osobám – úvery, pôžičky, leasingy, s uvedením výšky, roku vzniku záväzku, lehote splatnosti, stave splácania, mesačnej splátky, spôsobe zabezpečenia záväzku,
  - u) nákladoch súvisiacich s užívaním nehnuteľnosti a inými pravidelnými (periodicky sa opakujúcimi) dlhodobými platbami, resp. nákladmi (odhadované náklady na prevádzku domácnosti, zaobstarávanie bežných potrieb rodiny, výdavky súvisiace s dopravou, bežná obnova hnuťelného majetku a podobne),
  - v) celkových mesačných výdavkov,
  - w) celkovej výške ročného sporenia s partnerom,
  - x) nariadených exekúciách v posledných siedmich rokoch.

zriadiť samostatný organizačný útvar, napríklad odbor personálnej bezpečnosti, priamo podriadený štatutárnemu orgánu, do ktorého pôsobnosti by nepatrilo iba vyhodnocovanie majetkových priznaní príslušníkov, ale aj výkon iných opatrení zameraných na ochranu služobného úradu, napríklad previerka spoľahlivosti alebo overovanie dodržiavania služobnej disciplíny. Uvedený útvar by mohol vzniknúť transformáciou inšpekčných útvarov či útvarov vnútornej bezpečnosti.

Vo vzťahu k Úradom vlády SR navrhnutým zásadám pre zavedenie jednotného systému podávania majetkových priznaní je potrebné uviesť, že je nevyhnutné citlivo zvážiť, či by mali byť príslušníci a ich majetok zverejňovaní vo verejne prístupnom registri. Časť príslušníkov pracuje v utajení alebo je ich príslušnosť k služobnému úradu utajovanou skutočnosťou. Z tohto pohľadu možno systém automatizovaného spracovávanía majetkových priznaní spolu s vykonávaním základnej kontroly či dodatočnej kontroly súhlasiť, avšak údaje o majetkových pomeroch príslušníkov by bolo vhodné zverejniť iba pri úzkom okruhu najvyšších funkcionárov.

### **8.7 Použitie informačno-technických prostriedkov a informačno-operatívnych prostriedkov ako nástrojov kontroly príslušníka**

Zákon č. 166/2003 Z. z. všeobecne upravuje právny základ používania informačno-technických prostriedkov utajeným spôsobom, t. j. bez predchádzajúceho súhlasu toho, komu sa do súkromia zasahuje. Informačno-technickými prostriedkami na účely tohto zákona sú najmä elektrotechnické, rádiotechnické, fototechnické, optické, mechanické, chemické a iné prostriedky a zariadenia alebo ich súbory používané utajeným spôsobom na vyhľadávanie, otváranie, skúmanie a vyhodnocovanie poštových zásielok a iných dopravných zásielok, získavanie obsahu správ prenášaných prostredníctvom elektronických komunikačných sietí vrátane odpočúvania telefónnej komunikácie, vyhotovovanie obrazových, zvukových, obrazovo-zvukových alebo iných záznamov.

Orgánmi, ktoré môžu využívať informačno-technické prostriedky sú Policajný zbor, Slovenská informačná služba, Vojenské spravodajstvo, Zbor väzenskej a justičnej stráže a finančná správa v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi.

Informačno-technické prostriedky možno použiť iba na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zákonného sudcu, len na nevyhnutný čas, najdlhšie však na šesť mesiacov, s možnosťou ďalšieho predĺženia. Zákonný sudca, ktorý dal súhlas na použitie informačno-technických prostriedkov, je povinný sústavne skúmať trvanie dôvodov ich použitia. Ak dôvody pominuli, je povinný bezodkladne rozhodnúť o ukončení ich používania. Zákon upravuje aj možnosť začatia využívania informačno-technického prostriedku bez predchádzajúceho súhlasu zákonného sudcu a mechanizmus a lehoty dodatočného schválenia zákonným sudcom.

Príslušný štátny orgán je povinný v priebehu použitia informačno-technických prostriedkov sústavne skúmať, či trvajú dôvody ich použitia. Ak tieto dôvody pominuli, je povinný použiť informačno-technických prostriedkov okamžite skončiť a informovať o tejto skutočnosti zákonného sudcu.

Vo vzťahu k legitimitě použitia informačno-technického prostriedku zákon výslovne ustanovuje, že informačno-technický prostriedok možno použiť len vtedy, ak je to v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na zabezpečenie ochrany ústavného zriadenia, vnútorného poriadku a zahraničnopolitických záujmov štátu, bezpečnosti a obrany štátu, získavanie informácií zo zahraničných zdrojov, na predchádzanie a objasňovanie trestnej činnosti alebo na ochranu práv a slobôd iných a ak dosiahnutie tohto účelu inak by bolo neúčinné alebo podstatne sťažené. Nemožno však bez ďalšieho odkázať iba na všeobecný cieľ, ktorým je záujem spoločnosti na ochrane národnej bezpečnosti či verejnej bezpečnosti. Legitimitu je potrebné chápať ako dôvod alebo dôvody, z ktorých je zrejmá nevyhnutnosť, t. j. relevantný cieľ, ktorý by mal byť špecifikovaný veľmi konkrétne tak, aby bolo možné posúdiť, či sa výsledky použitia uvedených prostriedkov použili na dosiahnutie deklarovaného cieľa.

Z posúdenia legitimacy by mala byť zrejmá aj nevyhnutnosť využitia informačno-technického prostriedku a nemožnosť využitia iných, miernejších, prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa, a teda dodržanie zásady proporcionality, ktorá je okrem uvedeného explicitne ustanovená tak, že použitím informačno-technického prostriedku sa môže základné právo alebo sloboda obmedziť len v nevyhnutnom rozsahu a nie dlhšie, ako je to nevyhnutné na dosiahnutie zákonom uznaného cieľa, na ktorý slúži. Údaje získané informačno-technickými prostriedkami možno použiť výlučne na dosiahnutie účelu pri plnení úloh štátu.

Kým podmienky použitia informačno-technických prostriedkov vrátane rozsahu a doby použitia sú predmetom právnej úpravy, ktorá vyžaduje relevantné odôvodnenie a súhlas zákonného sudcu, využitie informačno-operatívnych prostriedkov, či inak povedané prostriedkov operatívno-pátracej činnosti, podmienok, zásad a limitov ich využitia nie je zákonom upravené. Regulácia podmienok ich použitia, dokumentovania a kontroly by mala byť predmetom internej právnej úpravy príslušných štátnych orgánov. Ide o prostriedky používané tajne, zasahujúce do súkromia osôb zásadným spôsobom a absencia zákonnej regulácie a prostriedkov ochrany neumožňuje predvídať účinky jej aplikácie.

Policajný zbor je podľa § 36 zákona č. 171/1993 Z. z. oprávnený využívať informačno-technické prostriedky iba pri plnení úloh v boji proti taxatívne uvedeným trestným činom,<sup>80</sup> kontextuálne možno výslovne uviesť trestné činy verejných činiteľov a trestné činy korupcie, za ktoré možno uložiť trest odňatia slobody s hornou hranicou najmenej dva roky.

Operatívno-pátracia činnosť je podľa § 38a zákona č. 171/1993 Z. z. systémom spravidla utajených, spravodajských opatrení vykonávaných Policajným zborom na účely predchádzania, zamedzovania, odhaľovania a dokumentovania trestnej činnosti a zisťovania jej páchatelov, zabezpečovania ochrany určených osôb a strážených objektov, technicky chránených objektov, zabezpečovania a poskytovania ochrany a pomoci ohrozenému svedkovi a chránenému svedkovi, ochrany štátnej hranice a vypátrania osôb a vecí.

Prostriedkami operatívno-pátracej činnosti sa podľa § 39 zákona č. 171/1993 Z. z. rozumieju sledovanie osôb a vecí, monitorovanie osôb a dopravných prostriedkov, kontrolovaná dodávka, kriminálne spravodajstvo,

---

<sup>80</sup> Policajný zbor je podľa § 36 zákona č. 171/1993 Z. z. oprávnený využívať informačno-technické prostriedky pri plnení úloh v boji proti terorizmu, v boji proti legalizácii príjmov z trestnej činnosti a financovaniu terorizmu, pri odhaľovaní trestnej činnosti a financovaniu terorizmu organizovanej v spojení s cudzinou a organizovanej trestnej činnosti a financovaniu terorizmu súvisiacej s nedovolenou výrobou, držaním a rozširovaním omamných a psychotropných látok, jedov, prekurzorov a jadrových materiálov, s falšovaním a pozmeňovaním peňaží, známok a cenných papierov, pri odhaľovaní iných zločinov, pri poskytovaní ochrany a pomoci ohrozenému svedkovi a chránenému svedkovi podľa osobitného predpisu, pri operatívnej ochrane legalizanta a agenta pri odhaľovaní daňových únikov a nezákonných finančných operácií, pri odhaľovaní úmyselných trestných činov podľa druhého a tretieho dielu ôsmej hlavy druhej časti Trestného zákona, za ktoré možno uložiť trest odňatia slobody s hornou hranicou najmenej dva roky, alebo iných úmyselných trestných činov, ktorých stíhanie upravuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, a pri zisťovaní ich páchatelov a pátraní po nich.

používanie krycích dokladov, nástrahová a zabezpečovacia technika a využívanie osôb konajúcich v prospech Policajného zboru, objekty a miesta používané pod legendou a predstieraný prevod veci.

Policajný zbor je oprávnený používať prostriedky operatívno-pátracej činnosti pri odhaľovaní úmyselných trestných činov a pri zisťovaní ich páchatelov, pri ochrane legalizanta a agenta, pri zabezpečovaní ochrany určených osôb, ochrany strážených objektov, ochrany štátnej hranice a v prípadoch, keď je možné použiť informačno-technické prostriedky. Prostriedky operatívno-pátracej činnosti je Policajný zbor v súvislosti s činnosťou kriminálneho spravodajstva oprávnený používať aj pri vykonávaní bezpečnostnej previerky.

Podľa § 23 až 26 zákona č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov je Zbor väzenskej a justičnej stráže, s cieľom plniť úlohy na úseku boja proti terorizmu a organizovanému zločinu, predchádzať a odhaľovať pripravovanú trestnú činnosť alebo spáchanú trestnú činnosť obvinených vo výkone väzby, odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody, príslušníkov alebo zamestnancov oprávnený v jeho objektoch používať informačno-technické prostriedky.

Informačno-technické prostriedky môže použiť pri odhaľovaní uvedenej trestnej činnosti, ak by bolo zabezpečovanie nevyhnutných dôkazov pre trestné konanie iným spôsobom neúčinné alebo podstatne sťažené. Informačno-technické prostriedky sa nesmú použiť, ak ide o styk obvineného alebo odsúdeného s obhajcom.

Prostriedkami operatívno-pátracej činnosti sú sledovanie osôb a vecí, nástrahová a zabezpečovacia technika a využívanie osôb konajúcich v prospech zboru.

Zbor väzenskej a justičnej stráže je oprávnený používať prostriedky operatívno-pátracej činnosti pri plnení úloh na úseku boja proti terorizmu a organizovanému zločinu, pri odhaľovaní vymedzenej trestnej činnosti a pri zabezpečovaní ochrany chránených objektov.

Ozbrojení príslušníci finančnej správy zaradení na finančnom riaditeľstve a ozbrojení príslušníci finančnej správy zaradení na Kriminálnom úrade finančnej správy sú oprávnení používať informačno-technické prostriedky na základe § 14 zákona č. 35/2019 Z. z. pri odhaľovaní zločinov spáchaných v súvislosti s porušením colných predpisov alebo daňových predpisov v oblasti dane z pridanej hodnoty alebo spotrebných daní a pri zisťovaní ich páchatelov.

Operatívno-pátracia činnosť je podľa § 15 zákona č. 35/2019 Z. z. systém spravidla utajených spravodajských opatrení vykonávaných rovnakým okruhom príslušníkov ako pri používaní informačno-operatívnych prostriedkov na účely predchádzania, zamedzovania, odhaľovania a dokumentovania úmyselnej trestnej činnosti spáchanej v súvislosti s porušením daňových predpisov v oblasti dane z pridanej hodnoty a spotrebných daní alebo colných predpisov a zisťovania ich páchatelov a úmyselnej trestnej činnosti páchanej príslušníkmi finančnej správy pri výkone štátnej služby alebo zamestnancami finančného riaditeľstva pri výkone práce vo verejnom záujme a zisťovania jej páchatelov.

Prostriedkami operatívno-pátracej činnosti sú podľa § 16 zákona č. 35/2019 Z. z. sledovanie osôb a vecí, cezhraničné sledovanie osôb podľa medzinárodnej zmluvy, kontrolovaná dodávka, krycie doklady, nástrahová a zabezpečovacia technika a využívanie osôb konajúcich v prospech finančnej správy.

Vojenské spravodajstvo plní úlohy ustanovené zákonom č. 198/1994 Z. z. a Slovenská informačná služba zákonom č. 46/1993 Z. z. o Slovenskej informačnej službe v znení neskorších predpisov. Oba zákony upravujú špecifické úlohy oboch inštitúcií, ktoré sú vykonávané rovnakými, resp. podobnými oprávneniami a metódami. Slovenská informačná služba a Vojenské spravodajstvo sú pri plnení svojich úloh oprávnené používať osobitné prostriedky, ktorými sú informačno-operatívne prostriedky a informačno-technické prostriedky. Informačno-operatívnymi prostriedkami sú sledovanie osôb a vecí, legalizačné dokumenty a v pôsobnosti Slovenskej informačnej služby aj legenda, využívanie osôb konajúcich v prospech spravodajskej služby, zámena vecí a predstieraný prevod vecí.

Na základe uvedeného, analyzujúc existujúcu právnu úpravu, možno dospieť k záverom, či je možné voči príslušníkovi používať osobitné prostriedky majúce spravodajský charakter a k posúdeniu legality, legitimacy a proporcionality ich použitia.

Policačný zbor, Zbor väzenskej a justičnej stráže a Finančná správa sú oprávnené využívať informačno-technické prostriedky a informačno-operatívne prostriedky pri predchádzaní, zamedzovaní, odhaľovaní a dokumentovaní vymedzeného okruhu trestných činov.

Vychádzajúc z uvedenej právnej úpravy je iba Zbor väzenskej a justičnej stráže oprávnený vo vymedzenom rozsahu odhaľovať pripravovanú trestnú činnosť alebo spáchanú trestnú činnosť príslušníkov s využitím informač-

no-technických prostriedkov. Ide o výslovné oprávnenie, ktoré sa týka iba trestnej činnosti príslušníkov a nie ich iného protiprávneho konania. Napriek uvedenému v pôsobnosti Zboru väzenskej a justičnej stráže je podľa § 22a zákona č. 4/2001 Z. z. prípustné použiť obrazové záznamy a zvukové záznamy z používaných elektronických zabezpečovacích systémov nielen ako dôkazné prostriedky v konaní o trestných činoch, ale aj v konaní o priestupkoch a v disciplinárnom konaní. Ostatné záznamy a údaje získané použitím informačno-technických prostriedkov je možné využiť iba v trestnom konaní.

Finančná správa je výslovné oprávnená používať operatívno-pátraciu činnosť na účely predchádzania, zamedzovania, odhaľovania a dokumentovania úmyselnej trestnej činnosti páchanej príslušníkmi finančnej správy pri výkone štátnej služby. Nie je ich možné používať mimo času služby.

V ostatných zákonoch upravujúcich pôsobnosť dotknutých štátnych orgánov absentuje výslovná možnosť využívať osobitné prostriedky voči príslušníkom. Napriek uvedenému služobné úrady zriaďujú organizačné útvary, ktoré vykonávajú inšpekčnú činnosť, pri výkone ktorej sa využívajú osobitné prostriedky. Právny základ inšpekčnej činnosti možno nájsť v zákone č. 35/2019 Z. z., na základe ktorého do pôsobnosti finančnej správy patrí aj výkon inšpekčnej činnosti, ktorá je zameraná na odhaľovanie, zisťovanie, dokumentovanie a preverovanie porušovania povinností príslušníkmi finančnej správy pri výkone štátnej služby a zamestnancov finančného riaditeľstva, avšak bez ďalšej podrobnejšej úpravy. Nemá postavenie orgánu činného v trestnom konaní, a preto je na vyšetrovanie a skrátené vyšetrovanie trestných činov príslušníkov finančnej správy príslušný Úrad inšpekčnej služby, ktorý je súčasťou Policajného zboru.

Inšpekcia príslušníkov Policajného zboru a Zboru väzenskej a justičnej stráže je inštitucionálne zabezpečená Úradom inšpekčnej služby. Postavenie a pôsobnosť Úradu inšpekčnej služby bola modifikovaná zákonom č. 6/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 171/1993 Z. z. Úrad inšpekčnej služby je osobitnou súčasťou Policajného zboru s pôsobnosťou pre celé územie Slovenskej republiky a jeho činnosť je zameraná najmä na odhaľovanie, vyšetrovanie a skrátené vyšetrovanie trestných činov príslušníkov ozbrojených bezpečnostných zborov (pôsobnosť sa oproti doterajšej právnej úprave rozširuje aj na príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže). Úrad inšpekčnej služby riadi riaditeľ, ktorý je za výkon svojej funkcie zodpovedný vláde. Osobitné ustanovenia o výberovom procese riaditeľa Úradu inšpekčnej služby spolu s úpravou jeho vymenovania bol

doplnený do zákona č. 73/1998 Z. z. s účinnosťou od 1. februára 2019. Vnútnú organizáciu Úradu inšpekčnej služby určuje minister vnútra na návrh riaditeľa Úradu inšpekčnej služby. Organizačne sa úrad inšpekčnej služby delí na útvar kontroly<sup>81</sup> a na útvar inšpekcie.

V súvislosti s rozšírením kompetencie Úradu inšpekčnej služby o trestnú činnosť príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže sa umožňuje príslušníkom zaradeným na tomto úrade žiadať od Zboru väzenskej a justičnej stráže vykonanie úkonov a opatrení nevyhnutných pre vyšetrovanie, ktoré vzhľadom na ich povahu nemôžu vykonať sami. Posilnili sa oprávnenia inšpekčnej služby tým, že príslušníci inšpekčnej služby sú tiež oprávnení žiadať od bánk správy týkajúce sa ich klientov, ktoré obsahujú bankové tajomstvo. Doteraz bolo toto oprávnenie vyhradené iba pre príslušníkov služby finančnej polície a služby kriminálnej polície. Ukázalo sa však, že toto oprávnenie je využiteľné pri daňových únikoch, nezákonných finančných operáciách alebo legalizácii príjmov z trestnej činnosti a súvisiacich trestných činoch, a preto je žiaduce rozšíriť ho aj na inšpekčnú službu, čo je potrebné na efek-

<sup>81</sup> Úrad inšpekčnej služby na úseku kontroly plní najmä tieto úlohy:

- a) kontroluje a metodicky usmerňuje činnosť útvarov v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v oblasti vnútornej kontroly, vybavovania sťažností a petícií a ochrany osobných údajov; vykonáva vnútornú kontrolu a finančnú kontrolu na mieste podľa osobitných predpisov,
- b) vybavuje sťažnosti a petície fyzických osôb alebo právnických osôb v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu a vykonáva kontrolu ich vybavovania, vedie centrálny štatistický prehľad o vybavovaní sťažností a petícií,
- c) vybavuje žiadosti dotknutých osôb o spracúvaných osobných údajoch v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,
- d) kontroluje plnenie úloh vyplývajúcich z uznesení vlády, spolupracuje s orgánmi vonkajšej kontroly v oblasti vykonávania finančnej kontroly na mieste a v oblasti kontroly plnenia úloh súvisiacich s výkonom štátnej správy v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky,
- e) spolupracuje s Úradom vlády SR ako ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť kontroly, sťažností a petícií; zabezpečuje súčinnosť útvarov pri kontrolnej činnosti, vybavovaní sťažností a petícií,
- f) spolupracuje s Ministerstvom financií Slovenskej republiky ako ústredným orgánom štátnej správy pre finančnú kontrolu a audit, a to v oblasti plánovania a vykonávania finančnej kontroly na mieste,
- g) spolupracuje ako zodpovedná osoba s Úradom na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky ako ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť ochrany osobných údajov,
- h) plní úlohu odborného gestora na úseku ochrany osobných údajov, vnútornej kontroly, vybavovania sťažností a petícií v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky,
- i) vykonáva kontrolu plnenia termínov vyplývajúcich z uznesení poradných orgánov ministra vnútra, vlády, Národnej rady Slovenskej republiky a iných štátnych orgánov.

tívnejšie odhaľovanie takéhoto konania v pôsobnosti inšpekčnej služby. Úrad inšpekčnej služby na úseku inšpekcie:

- a) eviduje a vybavuje oznámenia a podania o podozrení z páchania trestnej činnosti príslušníkov ozbrojených bezpečnostných zborov podľa osobitných predpisov,
- b) prijíma trestné oznámenia a ak je podozrivým príslušník ozbrojených bezpečnostných zborov, vybavuje ich podľa Trestného poriadku,
- c) vykonáva operatívno-pátraciu činnosť podľa osobitného predpisu, využíva informačno-technické prostriedky a databázy informačných systémov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a Policajného zboru,
- d) plní úlohy v oblasti informačno-technických prostriedkov podľa interného predpisu, v oblasti sledovania osôb a vecí a cezhraničného sledovania podľa interného predpisu a v oblasti nástrahovej a zabezpečovacej techniky podľa interného predpisu,
- e) spolupracuje s útvarmi Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, útvarmi Policajného zboru, útvarmi a zariadeniami Zboru väzenskej a justičnej stráže pri odhaľovaní trestnej činnosti príslušníkov ozbrojených bezpečnostných zborov, navrhuje preventívne opatrenia, vyžaduje potrebnú spoluprácu a súčinnosť pri plnení úloh inšpekčnej služby od príslušníkov ozbrojených bezpečnostných zborov, príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, príslušníkov Horskej záchrannej služby, štátnych zamestnancov a zamestnancov,
- f) vo vyšetrovaní a v skrátenom vyšetrovaní vo veciach, ktoré vyšetruje, je oprávnený vyžadovať od útvarov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, útvarov Policajného zboru, Zboru väzenskej a justičnej stráže a v súlade so zákonmi a inými všeobecne záväznými právnymi predpismi zabezpečenie vykonania úkonov a opatrení nevyhnutných pre vyšetrovanie, ktoré vzhľadom na ich povahu nemôže vykonať sám.<sup>82</sup>

Úrad inšpekčnej služby, ktorý je osobitnou súčasťou Policajného zboru, s pôsobnosťou pre celé územie Slovenskej republiky, je príslušný na odhaľovanie, vyšetrovanie a skrátené vyšetrovanie trestných činov príslušníkov ozbrojených bezpečnostných zborov (príslušníkov Policajného zboru, Zboru väzenskej a justičnej stráže). V pôsobnosti Úradu inšpekčnej služby je aj vyšetrovanie a skrátené vyšetrovanie trestných činov príslušníkov finančnej správy, pričom odhaľovanie ich trestných činov ostalo v pôsobnosti finanč-

<sup>82</sup> Dostupné z: <https://www.minv.sk/?posobnost-uradu-inspekcej-sluzby-na-useku-inspekcie>

nej správy. Oprávnenia a povinnosti Úradu inšpekčnej služby nie sú vymedzené žiadnymi špeciálnymi ustanoveniami, použijú sa preto ustanovenia zákona č. 171/1993 Z. z., ktoré upravujú postavenie, pôsobnosť, oprávnenia a povinnosti Policajného zboru.

Ak sa výkonom inšpekčnej činnosti použitím osobitných prostriedkov zistí, že príslušník pri plnení služobných úloh konal protiprávne, avšak jeho konanie nedosahuje taký vysoký stupeň nebezpečnosti pre spoločnosť, aby mohol byť kvalifikovaný ako trestný čin, postúpi vec príslušnému nadriadenému na prejedanie takéhoto konania v disciplinárnom konaní. Otázka prípustnosti dôkazu získaného použitím informačno-technických prostriedkov a informačno-operatívnych prostriedkov v disciplinárnom konaní však ostáva spornou, keďže taký invazívny prostriedok zasahujúci do súkromia bol odôvodnený práve odhaľovaním trestného činu príslušníka. Napriek tomu, že by bol získaný zákonným spôsobom, zásada legitimacy a proporcionality jeho získania vo vzťahu k jeho použitiu nie je dodržaná.

Možnosť používania informačno-technických prostriedkov a informačno-operatívnych prostriedkov Slovenskou informačnou službou a Vojenským spravodajstvom nie je viazaná na vymedzený okruh trestných činov. Primárnym zmyslom spravodajskej služby je prevencia, monitorovanie na úsekoch určených zákonmi upravujúcimi ich pôsobnosť. Ich úlohou je zisťovať, sústreďovať a vyhodnocovať informácie, s cieľom odhaliť hrozbu pre štát, a tým chrániť jeho záujmy, pričom nemusia byť kvalifikované ako protiprávne konanie. V prípade zistenia takejto hrozby postupujú informácie určeným príjemcom zo zákona. Nemajú postavenie orgánu činného v trestnom konaní. Ich činnosť je zameraná predovšetkým na externé hrozby.

Pri posudzovaní možnosti použitia uvedených prostriedkov dovnútra, voči príslušníkovi, je potrebné klásť dôraz na dodržanie zásady proporcionality, teda ak dosiahnutie účelu inak by bolo neúčinné alebo podstatne sťažené. Keďže spravodajská služba je služobným úradom, disponuje inými nástrojmi, ako preverovať služobnú disciplínu jej príslušníkov. Možnosť použitia informačno-technických prostriedkov a informačno-operatívnych prostriedkov voči príslušníkovi je preto determinovaná takým konaním príslušníka, ktorý predstavuje bezpečnostnú hrozbu, ohrozuje vnútornú bezpečnosť samotnej služby, a preto ohrozuje aj záujmy štátu. Musí ísť o odôvodnené podozrenie, ktoré nie je možné preveriť inými, miernejšími prostriedkami. Napríklad sťažnosť na príslušníka, resp. anonymné podanie, nemôže byť samo osebe dôvodom pre použitie informačno-technických prostriedkov, resp. in-

formačno-operatívnych prostriedkov, ak vzhľadom na všetky okolnosti súvisiace s plnením služobných úloh príslušníkom nespochybňujú jeho spoľahlivosť a bezúhonnosť. Skutočnosti, ktoré sú obsahom takéhoto podania či sťažnosti je potrebné v prvom rade preveriť iným spôsobom a zistiť, či sa môžu zakladať na reálnom základe. Môže ísť o preverenie kontrolnými mechanizmami v rámci organizačnej štruktúry vrátane overenia jednotlivých procesov riadenia a kontroly, v opačnom prípade by išlo o bezbrehé zasahovanie do práva na rešpektovanie súkromia príslušníka.

Súčasťou organizačnej štruktúry Slovenskej informačnej služby je útvar pre vnútornú bezpečnosť a súčasťou organizačnej štruktúry Vojenského spravodajstva je bezpečnostný úrad. Oba tieto útvary majú povahu inšpekčnej služby. Napriek skutočnosti, že ich zriadenie je nesporne legitímne, ich zákonné možnosti odhaľovania porušení služobných povinností príslušníkov je vzhľadom na absentujúci legálny základ výkonu inšpekčnej činnosti veľmi obmedzené. Statusové zákony nedávajú právny základ na výkon inšpekčnej činnosti v pôsobnosti spravodajských služieb tak, ako je to v prípade Policajného zboru, Zboru väzenskej a justičnej stráže a finančnej správy. Inšpekčnú činnosť tak odvodzujú iba zo svojej pôsobnosti, a to odhaliť hrozby pre štát, čo možno z hľadiska legality použitia inšpekčnej činnosti voči príslušníkom hodnotiť ako nedostatočné. Ďalším dôležitým aspektom je fakt, že takéto inšpekčné orgány v pôsobnosti spravodajských služieb nemajú postavenie orgánov činných v trestnom konaní, nie sú oprávnené vyšetrovať trestnú činnosť príslušníkov, a preto ak sa odhalí konanie príslušníka spravodajskej služby, ktoré má znaky trestného činu, je ich povinnosťou postúpiť vec orgánom činným v trestnom konaní na účely jeho objasnenia a vyšetrenia.

Na základe § 70 ods. 1 písm. a) zákona č. 215/2004 Z. z. Národný bezpečnostný úrad na úseku vnútornej ochrany získava, sústreďuje, analyzuje a preveruje informácie o bezpečnostných rizikách týkajúcich sa pôsobnosti úradu a jeho príslušníkov a zamestnancov a na tento účel je súčasťou organizačnej štruktúry Národného bezpečnostného úradu aj odbor vnútornej bezpečnosti. Uvedené ustanovenie dáva právny základ na získavanie takých informácií, ktoré môžu zasiahnuť do súkromia príslušníka, nie je však upravená forma a miera možného zásahu do súkromia príslušníka.

Pri posúdení možnosti získavania informácií o bezpečnostných rizikách je potrebné poukázať na to, že Národný bezpečnostný úrad nie je oprávnený sám získavať informácie operatívnymi prostriedkami, ale je oprávnený požadovať od štátnych orgánov, právnických osôb a fyzických osôb poskytnutie

pomoci, podkladov a informácií, ktoré môžu prispieť k predchádzaniu a odstraňovaniu bezpečnostných rizík. Rovnako je oprávnený požiadať spravodajské služby o preverenie osoby v mieste bydliska či bezpečnosť prostredia, v ktorom takáto osoba žije.

Vojenská polícia je podľa zákona č. 124/1992 Zb. o Vojenskej polícii v znení neskorších predpisov policajnou službou, ktorá, okrem iných, plní aj úlohy policajnej ochrany Ministerstva obrany Slovenskej republiky a ozbrojených síl. Pôsobnosť Vojenskej polície sa vzťahuje aj na vojakov a do jej úloh patrí aj podieľanie sa na zabezpečovaní disciplíny a poriadku vo vojenských objektoch, priestoroch a na miestach, kde prebiehajú vojenské operácie alebo vojenské akcie a na zabezpečovaní disciplíny a poriadku vojakmi na verejnosti. O porušeníach služobnej disciplíny poskytuje informácie veliteľovi alebo vedúcemu služobného úradu. Zákon však nepriznáva Vojenskej polícii či vojenskému policajtovi také oprávnenia, ktorými by sa bez vedomia vojaka mohlo zasahovať do jeho súkromia.

V pôsobnosti Ministerstva obrany Slovenskej republiky je zriadený organizačný útvar vykonávajúci inšpekčnú činnosť, jeho právny základ a činnosť tiež nenachádzajú legálnu oporu v existujúcej právnej úprave.

Keďže k obmedzeniu práva na rešpektovanie súkromia môže dôjsť iba v súlade so zákonom, znamená to, že v záujme právnej istoty a predvídateľnosti zákonná úprava inšpekčnej činnosti musí byť dostatočne presná, dostatočne jednoznačná, dostupná jednotlivcovi, ktorého sa týka, a tento jednotlivec musí predvídať účinky jej aplikácie.

Odhaľovanie a vyšetrovanie trestných činov príslušníkov všetkých ozbrojených zborov, ozbrojených bezpečnostných zborov a ozbrojených síl by mohlo byť zverené do pôsobnosti nezávislého a nestranného štátneho orgánu inšpekcie podriadeného priamo vláde. Jeho štatutárny orgán by mohol byť ustanovený do funkcie na dlhšie obdobie, ako je štvorročné volebné obdobie poslancov do Národnej rady Slovenskej republiky, čím by bola zaistená nezávislosť takéhoto úradu. Ďalšou požiadavkou na nezávislý a nestranný výkon inšpekčnej činnosti je jej profesionalizácia a zbavenie politického vplyvu na jej činnosť. Tým by sa zachovala i neutralita a objektivita inšpekčnej činnosti. Postavenie, pôsobnosť, oprávnenia i povinnosti a spolupráca so všetkými dotknutými subjektmi by mala byť upravená samostatným zákonom.

Podnet pre objasňovanie a vyšetrovanie trestných činov príslušníkov, a to aj s využitím osobitných prostriedkov zasahujúcich do súkromia, by mal

vyjsť z iniciatívy služobného úradu, ktorý by mal podozrenie zo spáchania trestného činu príslušníkom.

Inšpekčné útvary jednotlivých služobných úradov by sa mohli transformovať na útvary, do pôsobnosti ktorých by patrilo najmä vyhodnocovanie majetkových priznaní, vykonávanie previerok spoľahlivosti, či previerok dodržiavania služobnej disciplíny. Disponovali by teda nástrojmi prevencie a kontroly, pri využívaní ktorých by bolo možné odhaliť protiprávne konanie príslušníka. V prípade podozrenia z trestnej činnosti príslušníka by vec postúpili nezávislému orgánu inšpekcie.

Takýmto spôsobom výkonu inšpekcie by sa zabezpečilo dodržanie legality, legitimacy a proporcionality zásahu do práva na súkromie a súčasne by bol chránený verejný záujem na tom, aby boli v služobnom pomere iba osoby s potrebnými osobnostnými predpokladmi a morálnymi vlastnosťami.

## 9 BEZPEČNOSTNÁ PREVIERKA

Bezpečnostné previerky sú štandardným nástrojom na získavanie, analýzu a vyhodnocovanie potenciálnych bezpečnostných rizík spojených s preverovaným subjektom. Cieľom je zabezpečiť, aby k utajovaným skutočnostiam získali prístup len osoby, ktoré zaručia ich ochranu. V Slovenskej republike sa uplatňuje štvorstupňový systém klasifikácie utajovaných skutočností, čomu zodpovedá aj klasifikácia bezpečnostných previerok.<sup>83</sup> I. stupeň pre Vyhradené utajované skutočnosti, II. stupeň pre oboznamovanie sa s Dôvernými utajovanými skutočnosťami, III. stupeň sa týka Tajných utajovaných skutočností a IV. stupeň Prísne tajných.

Výkon bezpečnostnej previerky je predmetom právnej úpravy zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 215/2004 Z. z.“). Na to, aby sa osoba mohla oboznamovať s utajovanými skutočnosťami, musí spĺňať zákonom stanovené predpoklady.<sup>84</sup> Osobitnú pozornosť je potrebné venovať bezpečnostnej spoľahlivosti,<sup>85</sup> ktorá s bezpečnostnou previerkou preveruje.

<sup>83</sup> Dostupné z: <https://www.nbu.gov.sk/ochrana-utajovanych-skutocnosti/bezpecnostne-previerky/index.html>

<sup>84</sup> Je občanom Slovenskej republiky, má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, dovŕšila ustanovený vek (pre stupeň utajenia Prísne tajné 21 rokov, inak 18 rokov), súhlasí, aby bola oprávnená oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami a s vykonaním bezpečnostnej previerky, je bezúhonná, svojím správaním zaručuje, že zabezpečí ochranu utajovaných skutočností, je bezpečnostne spoľahlivá, má platné osvedčenie úradu, podľa ktorého sa môže oboznamovať s utajovanými skutočnosťami stupňa Prísne tajné, Tajné alebo Dôverné, je na to určená, podpíše vyhlásenie o mlčanlivosti.

<sup>85</sup> Za bezpečnostne spoľahlivú osobu sa nepovažuje ten, kto uviedol nepravdivé údaje v osobnom dotazníku, v bezpečnostnom dotazníku alebo pri bezpečnostnom pohovore, kto bol pracovne zaradený a aktívne vykonával činnosť v ustanovených štruktúrach bývalej Štátnej bezpečnosti alebo bývalej spravodajskej správy Generálneho štábu Československej ľudovej armády do 31. decembra 1989 s výnimkou osoby, ktorá vykonávala v týchto štruktúrach len obslužné alebo len zabezpečovacie činnosti, alebo vedome spolupracoval s týmito štruktúrami, alebo u koho bolo zistené bezpečnostné riziko.

Za bezpečnostné riziko sa považuje:

- a) činnosť proti záujmom Slovenskej republiky v oblasti obrany štátu, bezpečnosti štátu, medzinárodných stykov, ekonomických záujmov štátu, činnosti štátneho orgánu alebo proti záujmom, ktoré sa Slovenská republika zaviazala chrániť podľa medzinárodných zmlúv,
- b) úmyselné porušenie právnych predpisov, v dôsledku ktorého by mohlo nastať ohrozenie záujmov Slovenskej republiky,

Bezpečnostnú previerku pre stupeň utajenia Vyhradené vykonáva vedúci, teda nadriadený, ktorý musí byť bezpečnostným zamestnancom,<sup>86</sup> a to vyhodnotením určených podkladových materiálov. V rámci výkonu tejto previerky ide skôr o administratívne preskúmanie podkladových materiálov, ktoré tvoria iba skromnú časť z materiálov vyhodnocovaných pri výkone bezpečnostnej previerky pre II. až IV. stupeň utajenia.

Bezpečnostné previerky vykonáva Národný bezpečnostný úrad, avšak bezpečnostné previerky príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby a Vojenského spravodajstva vykonávajú vo vzťahu k ich prí-

c) zistenie, že osoba:

1. je alebo bola spoločníkom špiónov, teroristov, sabotérov alebo iných osôb v minulosti odôvodnene podozrievaných z takých aktivít,
2. je alebo bola členom alebo podporovateľom akejkoľvek organizácie, ktorá sa násilnými, podvratnými alebo inými nezákonnými prostriedkami usiluje odstrániť demokratický spoločenský poriadok,
3. je pod preukázateľným nátlakom v dôsledku finančnej situácie,
4. je preukázateľne závislá od konzumácie alkoholických nápojov alebo od iných návykových látok,
5. je alebo bola zainteresovaná na akejkoľvek forme sexuálneho konania, ktoré vedie k vydieraniu alebo k nátlaku,
6. preukázala svojim konaním alebo vyjadrením nečestnosť, nedôveryhodnosť vo vzťahu k ochrane utajovaných skutočností,
7. vážne alebo opakovane porušila bezpečnostné predpisy tým, že sa snažila neoprávnené prenikáť do zabezpečených komunikačných alebo informačných systémov,
8. trpí alebo trpela akoukoľvek chorobou alebo mentálnym alebo emočným stavom, ktorý môže spôsobiť výrazné poruchy v jej úsudku a správaní,
9. je pod preukázateľným nátlakom príbuzných alebo blízkych priateľov, ktorí sú zneužíteľní cudzou spravodajskou a informačnou službou, teroristickou skupinou, nelegálnou organizáciou, rizikovou skupinou alebo obdobným jednotlivcom,
10. prijíma neoprávnené platby, dary alebo iné výhody alebo zneužíva postavenie a funkciu na získavanie neoprávnených požitkov,
11. disponuje s majetkom, ktorého hodnota je neprimeraná priznaným príjmom a ktorého legálnosť pôvodu nie je schopná alebo ochotná preukázať,
12. absolvovala štúdium, kurz alebo školenie bezpečnostného charakteru na Vysokej škole Felixa Edmundoviča Dzeržinského KGB Zväzu sovietskych socialistických republík.

<sup>86</sup> Vedúci môže na plnenie úloh vyplývajúcich zo zákona a z predpisov vydaných na jeho vykonanie zriadiť osobitné pracovisko alebo písomne poveriť bezpečnostného zamestnanca vykonávaním týchto úloh v rozsahu, ktorý vymedzí. Ak si to množstvo plnených úloh alebo zložitosť organizačnej štruktúry vyžadujú, vedúci zriadi niekoľko osobitných pracovísk alebo písomne poverí viacerých bezpečnostných zamestnancov. Predpokladom na vykonávanie funkcie bezpečnostného zamestnanca a zamestnanca osobitného pracoviska je platné osvedčenie úradu na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami a potvrdenie úradu o absolvovaní skúšky bezpečnostného zamestnanca.

slušníkom a uchádzačom o prijatie služobného pomeru tieto služobné orgány vo svojej pôsobnosti. Vojenské spravodajstvo vykonáva bezpečnostné preverky aj pre príslušníkov Ministerstva obrany Slovenskej republiky, pričom vyhodnotené podkladové materiály spolu s analytickým vyhodnotením a návrhom na spôsob ukončenia bezpečnostnej preverky predloží Národnému bezpečnostnému úradu na ukončenie bezpečnostnej preverky. Na tento účel si služobné orgány zriaďujú vlastné útvary personálnej bezpečnosti.

*Materiálmi na bezpečnostnú previerku podľa § 16 zákona č. 215/2004 Z. z. sú*

- a) *materiály predkladané navrhovanou osobou, a to*
  1. *vyplnený osobný dotazník osoby,*
  2. *životopis,*
  3. *výpis z registra trestov nie starší ako tri mesiace, ak ide o bezpečnostnú previerku pre stupeň utajenia Vyhradené a nie je možné použiť údaje z informačného systému verejnej správy,*
  4. *písomný súhlas s oprávnením oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami a s vykonaním bezpečnostnej preverky,*
  5. *vyplnený bezpečnostný dotazník osoby na bezpečnostnú previerku pre stupeň utajenia Dôverné až Prísne tajné,*
- b) *informácie o bezpečnostnej spoľahlivosti navrhovanej osoby z evidencií Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby a Vojenského spravodajstva,*
- c) *informácie o bezpečnostnej spoľahlivosti navrhovanej osoby vyžiadané od ďalších štátnych orgánov a iných právnických osôb, týkajúce sa navrhovanej osoby,*
- d) *informácie o bezpečnostnej spoľahlivosti navrhovanej osoby z previerok vykonaných v mieste bydliska Policajným zborom, Slovenskou informačnou službou alebo Vojenským spravodajstvom,*
- e) *informácie vyžiadané od obce, v ktorej má navrhovaná osoba trvalý pobyt alebo prechodný pobyt,*
- f) *informácie z previerok vykonaných Policajným zborom, Slovenskou informačnou službou alebo Vojenským spravodajstvom o bezpečnosti prostredia, v ktorom navrhovaná osoba žije a pohybuje sa, a o možnosti výskytu bezpečnostných rizík.*

*Pri vykonávaní bezpečnostných previerok môže Slovenská informačná služba, Vojenské spravodajstvo a Policajný zbor získavať informácie uvedené v § 16 ods. 1 písm. b) až f) vlastnou činnosťou. Národný bezpečnostný úrad, Sloven-*

ská informačná služba, Vojsenské spravodajstvo a Policajný zbor sú oprávnené pri vykonávaní bezpečnostných previerok požadovať od ďalších štátnych orgánov, iných právnických osôb a fyzických osôb poskytnutie informácií uvedených v § 16 ods. 1 písm. b) až f) vrátane osobných údajov, potrebných na vykonanie bezpečnostnej previerky; tieto sú povinné žiadosti v určenej lehote vyhovieť a umožniť nahliadnutie do podkladových materiálov, z ktorých sa informácie na bezpečnostnú previerku poskytnú. Právnické osoby alebo fyzické osoby poskytujúce informácie o navrhovanej osobe na základe § 16 ods. 1 písm. c) až f) musia byť dodatočne oboznámené, z akého dôvodu je navrhovaná osoba preverovaná.

Z katalógu získavaných a preverovaných údajov je zrejmé, že výkon bezpečnostnej previerky zasahuje do súkromia osoby zásadným spôsobom, a to aj v mieste bydliska, predchádzajúceho pracoviska, aj v obci, kde žije. Lustrovaná je v evidenciách ozbrojených bezpečnostných zborov aj ozbrojených zborov. Úrad, ktorý osobu preveruje, je oprávnený získavať akékoľvek údaje, ktoré súvisia s bezpečnostnou spoľahlivosťou osoby. Dotknutá osoba musí byť s touto skutočnosťou oboznámená a uzrozmeneá, keďže na jej výkon musí dať svoj súhlas. Celý proces vykonávania bezpečnostnej previerky spĺňa podmienku legality, legitimacy a proporcionality. Osobitne je potrebné spomenúť, že v súvislosti s výkonom bezpečnostnej previerky sa zasahuje aj do súkromia osôb, ktorými je partner či osoby žijúce v spoločnej domácnosti.

Z pohľadu prípustnosti zásahu do súkromia osoby a posudzovaním zásady proporcionality je potrebné upriamiť pozornosť na skutočnosť, že niektoré služobné úrady vyžadujú pre vznik služobného pomeru a počas celej doby trvania služobného pomeru, aby sa uchádzač či príslušník podrobil vykonaniu bezpečnostnej previerky na stupeň utajenia vyšší, ako vyplýva z jeho funkcie. Záujem na takomto postupe môže byť legitímny, avšak príslušník s uvedenou skutočnosťou musí súhlasiť. Otázkou ostáva, aký by bol postup služobného úradu, keby počas trvania služobného pomeru príslušník s takouto previerkou nevyslovil súhlas.

Služobný úrad nemá zákonnú možnosť vyžadovať od príslušníka alebo štátneho zamestnanca vyšší stupeň previerky, ako vyplýva z jeho funkcie, a to ani vtedy, keď by sa táto požiadavka zdala legitímnu a primeranou. Nesúhlas príslušníka s jej vykonaním by tak nemohol byť kvalifikovaný ako nesplnenie predpokladov pre výkon funkcie či porušenie služobných povinností príslušníka. V tomto kontexte je potrebné apelovať na právnu úpravu v oblasti personálnej bezpečnosti a zakotviť prípustnosť vykonávania bez-

pečnostných previerok pre vyšší stupeň, ako je nevyhnutne potrebné, ak je to odôvodnené osobitnou povahou plnenia služobných úloh, resp. inými vážnymi dôvodmi.

Ďalším z aspektov súvisiacich so súkromím príslušníka je možnosť zrušenia platnosti osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami počas platnosti tohto osvedčenia. Podľa § 29 zákona č. 215/2004 Z. z. sa musí preveriť, či osoba počas platnosti osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami naďalej spĺňa tieto predpoklady, a to vtedy, ak sa zistia nové skutočnosti.

Zákon neustanovuje, o aké skutočnosti by malo ísť, avšak z povahy veci možno vyvodiť záver, že musí ísť o skutočnosti, ktoré majú súvis s predpokladmi pre vznik oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, osobitne s bezpečnostnou spoľahlivosťou dotknutej osoby.

Akým spôsobom k zisteniu môže dôjsť, zákon neupravuje a ani neustanovuje možnosť počas platnosti osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami skúmať, či dotknutá osoba počas jeho platnosti spĺňa uvedené predpoklady. Na tento účel slúži periodicita previerok v zákonom stanovených intervaloch vyplývajúcich z platnosti osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami.<sup>87</sup>

Vychádzajúc z uvedeného môže ísť o akékoľvek skutočnosti, o ktorých sa Národný bezpečnostný úrad, resp. služobný úrad dozvie, nemalo by ísť o ich cieľavedomé získavanie s cieľom tzv. „otvorenia“ bezpečnostnej previerky. Rovnako je potrebné poukázať na to, že výkon bezpečnostnej previerky predstavuje zásadný zásah do súkromia, a preto by hodnovernosť týchto

<sup>87</sup> Platnosť osvedčenia pre utajované skutočnosti stupňa utajenia Prísne tajné je päť rokov, pre utajované skutočnosti stupňa utajenia Tajné je sedem rokov a pre utajované skutočnosti stupňa utajenia Dôverné je desať rokov. Platnosť osvedčenia vydaného Slovenskou informačnou službou, Vojenským spravodajstvom a Policajným zborom navrhovanej osobe, ktorá plní úlohy kriminálneho spravodajstva, zaniká dňom skončenia pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu vrátane služobného pomeru k týmto subjektom. Vo vzťahu k Vojenskému spravodajstvu sa za skončenie služobného pomeru považuje aj skončenie vyčlenenia profesionálneho vojaka na plnenie úloh Vojenského spravodajstva podľa § 71 zákona č. 281/2015 Z. z. Vo vzťahu k plneniu úloh kriminálneho spravodajstva Policajným zborom sa za skončenie služobného pomeru považuje aj odvolanie z funkcie, pri výkone ktorej príslušník Policajného zboru plnil úlohy kriminálneho spravodajstva, ustanovenie do funkcie, pri výkone ktorej príslušník Policajného zboru neplní úlohy kriminálneho spravodajstva, určenie za vyšetrovateľa, preverenie na inú funkciu alebo preloženie na inú funkciu, pri výkone ktorej príslušník Policajného zboru neplní úlohy kriminálneho spravodajstva alebo ukončenie povolania, pri výkone ktorého príslušník Policajného zboru plnil úlohy kriminálneho spravodajstva.

skutočností mala byť v prvom rade overená iným spôsobom, ak to ich povaha pripúšťa. Samotný podklad získaný spravodajskou činnosťou bez overenia jeho hodnovernosti nemôže byť základom na vyslovenie bezpečnostnej nespoľahlivosti.<sup>88</sup> Ani samotné anonymné podanie či sťažnosť nemôže byť bez ďalšieho overenia podkladom, pre ktoré dôjde k otvoreniu bezpečnostnej previerky počas platnosti osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami.

Posledným z aspektov, ktorý súvisí so súkromím, je možnosť Slovenskej informačnej služby a Vojenského spravodajstva pri vykonávaní bezpečnostnej previerky pre stupeň Tajné a Prísne tajné používať informačno-operatívne prostriedky podľa osobitného predpisu, pričom zákon č. 215/2004 Z. z. odkazuje na použitie zákona č. 166/2003 Z. z.

V tejto súvislosti je potrebné poukázať na nesprávne znenie poznámky pod čiarou, pretože sa týka používania informačno-technických prostriedkov. Keďže podľa legislatívnych pravidiel poznámka pod čiarou nemá normatívny charakter, služobné úrady majú možnosť použiť iba informačno-operatívne prostriedky spôsobom ustanoveným interným predpisom.

Z dôvodovej správy k zákonu č. 215/2004 Z. z. vyplýva úmysel vykonávať previerky pre spravodajské služby spravodajskými prostriedkami. Vychádzalo sa pri tom nielen z účelu, na ktorý boli tieto dva orgány zriadené, ale aj z podobných úprav bezpečnostných previerok v zahraničí. Cieľom malo byť vylúčiť alebo potvrdiť pochybnosti o bezpečnej spoľahlivosti, a to práve nasadením osobitných prostriedkov.<sup>89</sup> Legislatívno-technickou chybou však k naplneniu tohto cieľa neprišlo.

Policajný zbor pri plnení úloh kriminálneho spravodajstva je však pri vykonávaní bezpečnostných previerok príslušníkov oprávnený používať prostriedky operatívno-pátracej činnosti aj informačno-technické prostriedky. Kriminálnym spravodajstvom sa rozumie činnosť, ktorou sa utajeným spôsobom získavajú, sústreďujú a vyhodnocujú informácie o trestných činoch a ich páchateloch, a vytvárajú sa podmienky na použitie agenta. Z dikcie zákonov, ktoré sa predmetnej problematiky týkajú, nie je zrejmé, v ktorých prípadoch vykonávania bezpečnostnej previerky Policajným zborom sa tieto vykonávajú pre plnenie úloh kriminálneho spravodajstva, z povahy veci však pôjde o bezpečnostné previerky, ktorými sa overujú podmienky na

<sup>88</sup> Porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu sp. zn. 6SŽ/19/2014 z 25. novembra 2015 a rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 5S/166/2016 z 11. apríla 2017.

<sup>89</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 215/2004 Z. z.

oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami tých príslušníkov Policajného zboru, ktorí plnia úlohy kriminálneho spravodajstva. Z kontextu právnej úpravy možno vyvodiť záver, že ide o osoby, u ktorých sú požiadavky na bezpečnostnú spoľahlivosť v rámci Slovenskej republiky najvyššie, keďže právna úprava výkonu bezpečnostných previerok umožňuje využiť tie najinvasivejšie nástroje zasahujúce do ich súkromia. Z dikcie však vyplýva, že tieto nástroje možno použiť iba pri vykonávaní bezpečnostnej previerky a nie s cieľom získať informácie o skutočnostiach, ktoré by bezpečnostnú spoľahlivosť mohli v priebehu platnosti osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami spochybniť.

Zákon č. 215/2004 Z. z. umožňuje v rámci bezpečnostného pohovoru využiť aj psychofyziologické overenie pravdivosti. Bezpečnostný pohovor sa vykoná, ak sa v priebehu bezpečnostnej previerky zistili skutočnosti, ktoré by mohli byť prekážkou na vydanie osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami alebo dôvodom na zrušenie jeho platnosti. V priebehu bezpečnostného pohovoru má dotknutá osoba možnosť vyjadriť sa k zisteným skutočnostiam. Súčasťou bezpečnostného pohovoru môže byť aj psychofyziologické overenie pravdivosti, ktoré možno uskutočniť, iba ak táto osoba o to požiada, o čom musí byť poučená. Psychofyziologické overenie pravdivosti sa uskutoční vždy, ak sú vyjadrenia preverovanej osoby v priebehu bezpečnostného pohovoru v rozpore so zistenými skutočnosťami, ktoré by mohli byť prekážkou na vydanie osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami alebo dôvodom na zrušenie jeho platnosti. Indikovaná lož by v tomto prípade mohla byť dôvodom, pre ktorý bude preverovanej osobe vydané rozhodnutie, že nespĺňa predpoklady na vznik oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami. K otázke prípustnosti použitia výsledkov psychofyziologického overenia pravdivosti pri výkone bezpečnostnej previerky prevažuje právny názor, na základe ktorého podmienky použitia tohto procesného inštitútu v priebehu bezpečnostnej previerky ustanovuje priamo zákon, čím mu priznáva príslušnú mieru relevantnosti.

V služobnom pomere v prípadoch, keď sa na výkon funkcie vyžaduje oprávnenie na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, je vydanie rozhodnutia deklarujúceho, že osoba nespĺňa predpoklady na vznik oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami prekážkou na výkon doterajšej funkcie a môže mať za následok prevedenie alebo preloženie príslušníka na inú funkciu, pri ktorej sa táto podmienka nevyžaduje. Ak ho

nemožno previesť alebo preložiť na inú voľnú funkciu v štátnej službe, zaraďí sa do zálohy pre prechodne nezarađených príslušníkov. Strata oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami môže mať tiež za následok, že príslušník bude služobným hodnotením vyhodnotený tak, že nespĺňa podmienku spoľahlivosti z dôvodu bezpečnostného rizika a následne môže byť zo služobného pomeru prepustený aj z tohto dôvodu.<sup>90</sup>

Štátnozamestnanecký pomer končí *ex lege* na základe právoplatného rozhodnutia, ktorým sa zrušuje platnosť osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, alebo právoplatného rozhodnutia o nesplnení predpokladov na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, ak sa takéto osvedčenie na vykonávanie štátnej služby vyžaduje podľa osobitného predpisu a ak štátny zamestnanec nebol trvale preložený na vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo sa nedohodol so služobným úradom inak.

V nadväznosti na uvedené bola posudzovaná aj otázka kontradiktórnosti a rovnosti zbraní garantovaných Dohovorom v súvislosti s upretím práva osoby, ktorej sa odňatie oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami týka, na prístup ku kľúčovým podkladom rozhodnutia z dôvodu ich utajeného charakteru. Podľa právneho názoru judikovaného aj ESLP nie je prekážkou, ak osoba, ktorej sa rozhodnutie týka, nemala prístup k utajovaným skutočnostiam, ak vnútroštátne súdy spravodlivo posúdili dôvody neudelenia oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami.<sup>91</sup>

<sup>90</sup> Napr. rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 2S/214/2010 z 2. novembra 2011, rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 6Co/316/2013 z 8. júna 2015, rozsudok Najvyššieho súdu sp. zn. 2Sž/9/2014 zo 6. februára 2014, uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 597/2013-11 z 18. apríla 2013.

<sup>91</sup> Rozsudok Veľkej komory ESLP vo veci Regner proti Českej republike z 19. septembra 2017, rozsudok ESLP vo veci Aleksandar Sabev proti Bulharsku z 19. júla 2018, rozsudok ESLP M. proti Holandsku z 25. júla 2017.

## ZÁVER

Pri hľadaní rovnováhy medzi záujmami zamestnávateľa a zamestnanca, ktorých pracovnoprávny vzťah má súkromnoprávny charakter, možno konštatovať, že právna úprava je v zásade vyhovujúca. Otázky vyvolávajú iba neurčité pojmy „osobitná povaha prevádzky zamestnávateľa“ a „vážne dôvody“. Hoci ich nie je možné jednoznačne definovať, rovnako, ako nie je možné definovať pojem „súkromie“, zamestnávateľa by sa o to mali pokúsiť vo svojich interných predpisoch, zohľadňujúc vnútorné podmienky, pracovné postupy či bezpečnostné opatrenia. Uvedené síce nezabavuje zamestnávateľa povinnosti posúdiť možnosti zásahu do súkromia *ad hoc* pred začatím kontroly alebo zavedením kontrolného mechanizmu, určite to však prispeje k predvídateľnosti a ku konkretizácii či spresneniu podmienok použitia takých kontrolných mechanizmov, ktoré zasahujú do súkromia zamestnancov.

Z hľadiska úvah *de lege ferenda* by bolo možné uvažovať o právnej úprave limitov kontrolných mechanizmov, kedy by bolo možné kontrolovať dodržiavane pracovnej disciplíny na overenie dôvodných pochybností o porušení pracovnej disciplíny zamestnancom. Malo by ísť o výnimočné prípady odôvodnené vážnymi pochybnosťami o dodržiavaní zákonných povinností spôsobilých prívodiť zamestnávateľovi ujmu (predchádzajúce sťažnosti, krádeže materiálu či majetku, šikanózne konanie), kedy by bolo možné pristúpiť k využitiu kontrolných mechanizmov zasahujúcich do súkromia spätne, teda zamestnanec by bol informovaný o vykonanej kontrole, jej rozsahu a období, avšak kontrola by sa týkala uplynulého obdobia a nie budúceho. Ide o tému citlivú z pohľadu ochrany osobnosti, osobitne súkromia, no ak záujem nad ochranou osobnosti iného, jeho dôstojnosti či nedotknuteľnosti vlastníctva preváži, mohlo by ísť o legálny nástroj na preukázanie protiprávneho konania, a to bez obavy, že dôkazný prostriedok bude odmietnutý ako nezákonný.

Pri hodnotení právnej úpravy kontrolných mechanizmov zasahujúcich do súkromia štátneho zamestnanca, ktorá je v podstate zhodná s právnou úpravou Zákonníka práce, je potrebné poukázať na skutočnosť, že podmienka vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti služobného úradu opomína osobitnú povahu činnosti zamestnávateľa, keďže plnenie úloh štátu je už svojou verejnoprávnou povahou osobitým. „Vážne dôvody“ by mali byť determinované funkciou či opisom pracovného miesta, z ktorého by

malo byť zrejmé, že kontrola zasahujúca do súkromia štátneho zamestnanca je legitímna. Pri výkone štátnej služby tak môže ísť o prístup k informáciám, ktoré nemožno zverejniť, hospodárenie s verejnými financiami či o nakladanie s majetkom štátu. Nepochybne však vždy môže ísť o všetky dôvody súvisiace s bezpečnosťou štátu a verejným poriadkom.

Napriek tomu, že postup služobného hodnotenia je upravený veľmi progresívne, bolo by vhodné do neho zahrnúť aj hodnotenie správania štátneho zamestnanca z pohľadu dodržiavania služobnej disciplíny. Vo vzťahu k zdravotnej spôsobilosti na výkon štátnej služby možno konštatovať, že neobsahuje žiadne ustanovenia týkajúce sa posudzovania duševnej spôsobilosti na výkon štátnej služby. Uvedené by bolo vhodné zaviesť aspoň pri obsadzovaní vybraných pozícií v štátnej službe. Nová právna úprava overovania majetkových pomerov je už obsahom vízií Úradu vlády SR, ostáva už len veriť, že zásady, ktoré boli navrhnuté, sa stanú východiskami pre nové normatívne vymedzenie obsahu majetkových priznaní a postupov ich vyhodnocovania.

Vo vzťahu k služobnému pomeru je potreba legálnych nástrojov kontroly, ktorými sa celkom legitímne zasiahne do súkromia v súlade so zásadou proporcionality daná samotnou povahou služobného pomeru a nevyhnutným predpokladom na to, aby štátnu službu vykonávali osoby, ktorých osobnostné predpoklady a morálne vlastnosti zaručujú nezávislý, nestranný a profesionálny výkon štátnej služby. Príslušník je povinný rešpektovať mnohé obmedzenia a plniť povinnosti, ktoré zasahujú aj do jeho súkromného života, a preto by mal očakávať aj možnosť preverenia či kontroly. Existujúce kontrolné mechanizmy sa však nevyužívajú dostatočne efektívne (napr. overovanie duševnej spôsobilosti) alebo sa sformalizovali, prípadne sa vnímajú ako nevyhnutnosť (napr. služobné hodnotenie) alebo je ich právna úprava nedostatočná na dosiahnutie cieľa, ktorému majú slúžiť (napr. majetkové priznanie).

Potrebné je tiež poukázať na nevyhnutnosť dodržania zásady rovnakého zaobchádzania, a preto by príslušníci plniaci porovnateľné služobné úlohy v porovnateľných podmienkach mali byť aj v porovnateľnej miere kontrolovaní. Absencia účinných nástrojov kontroly vedie k selektívnemu používaniu existujúcich nástrojov, ktoré sú však najinvasívnejšie a ich použitie mnohokrát nerešpektuje zásadu proporcionality či zásadu legitimacy.

K prevencii a odhaľovaniu korupčného správania by malo prispieť dôslednejšie posudzovanie majetkových pomerov príslušníka obdobne ako v štátnej službe. K odhaľovaniu závislosti, ovplyvniteľnosti, psychickej nespôso-

bilosti majúcej vplyv na výkon štátnej služby by mohlo dôjsť overovaním duševnej spôsobilosti na výkon funkcie. Spoľahlivosť všetkých príslušníkov by mala byť pravidelne overovaná previerkami spoľahlivosti, súčasťou ktorých by mohlo byť aj psychofyziologické overovanie pravdivosti ako podporného prostriedku pri zistení skutočností odôvodňujúcich pochybnosti o spoľahlivosti príslušníka. V tejto súvislosti by bolo vhodné upraviť aj oprávnenie štatutárneho orgánu, ak je to legitímne, vymedzený okruh príslušníkov podrobiť bezpečnostnej previerke vyššieho stupňa. Tieto nástroje by mali chrániť predovšetkým záujmy štátu a samotný služobný úrad pred tým, aby štátnu službu vykonávali osoby, ktoré nezaručujú riadny, efektívny, nezávislý a profesionálny výkon štátnej služby. Keďže ide o nástroje preventívne, ktoré sa síce týkajú súkromia príslušníkov, chránili by ich pred potrebou použitia takých nástrojov kontroly, ktoré do súkromia môžu zasiahnuť invazívnejším spôsobom.

Jedným z nástrojov kontroly by mohol byť monitoring využívania služobných informačno-komunikačných prostriedkov a služobných vozidiel príslušníkmi. Ďalším z nástrojov overenia dodržiavania stanoveného postupu pri plnení služobných úloh by mohla byť previerka dodržiavania služobných postupov, a to aj s vyhotovovaním zvukových, obrazových alebo zvukovo-obrazových záznamov. Použitie tohto spôsobu overenia dodržiavania služobnej disciplíny by mohlo byť podmienené odôvodnenými pochybnosťami z porušovania služobnej disciplíny, pretože by išlo o invazívnejší nástroj kontroly zahŕňajúci aj skryté vyhotovovanie záznamov bez vedomia príslušníka, ktorého by sa týkali.

Tieto nástroje by eliminovali najdrastickejšie zásahy do súkromia príslušníkov inšpekčnou činnosťou, ktorej hlavným poslaním by malo byť vyšetrovanie trestných činov príslušníkov. Súčasný systém vyhľadávania latentnej kriminality by sa tak transformoval na zisťovanie excesov a zlyhaní príslušníkov v pôsobnosti služobných úradov a až následne, ak by zistené skutočnosti odôvodňovali podozrenie zo spáchania trestného činu, vec by sa postúpila nezávislému a nestrannému orgánu vykonávajúcemu inšpekčnú činnosť. Mal by mať postavenie orgánu činného v trestnom konaní a mal by disponovať aj právomocami legitímne zasahujúcimi do súkromia tým najzásadnejším spôsobom.

Právnu úpravou účinných preventívnych mechanizmov a nástrojov kontroly by tak bolo rešpektované právo príslušníka na súkromie, do ktorého by bolo možné zasiahnuť v súlade so zásadami uvedenými v Dohovore, ktorými sú legalita, legitimita a proporcionalita.

# ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

## Monografie

1. ALÁČ, M. *Získavanie informácií na spravodajské účely a na účely trestného konania*. Bratislava: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-89603-32-9.
2. BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. ISBN 80-88931-32-0.
3. BARANCOVÁ, H. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010. ISBN 978-80-89393-43-5.
4. BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-800-7380-422-0.
5. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4.vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-89603-31-2.
6. BARANCOVÁ, H. a R. SCHRÖNK. *Pracovné právo*. 3. vydanie, Bratislava: Sprint dva, 2016. ISBN 978-80-89710-263.
7. BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. 1.vyd. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-117-5.
8. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2.
9. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1.vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4.
10. BARANCOVÁ, H. a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2.
11. BARANCOVÁ, H. a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-284-4.
12. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. Praha: Leges, 2019. ISBN 978-80-7502-367-4.
13. BARANCOVÁ, H. *Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov*. Praha: Leges, 2019. ISBN 978-80-7502-341-4.
14. ČENTĚŠ, J. *Odpočúvanie – procesnoprávne a hmotnoprávne aspekty*. Bratislava: C. H. Beck, 2013. ISBN 97880-89603-09-1.
15. FIALOVÁ, E. *Bezkontaktní čipy a ochrana soukromí*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-150-2.
16. GERLOCH, A. a K. ŽÁK KRZYŽANKOVÁ, eds. *Soukromé a veřejné v kontextu institucionální a normativních proměn práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-705-4.
17. KROŠLÁK, D. a kol. *Úvod do problematiky lidských práv*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-8168-511-8.

18. MATEJKA, J. *Internet jako objekt práva: hledání rovnováhy autonomie a soukromí*. 1. vydání. Praha: CZ. NIC, 2013. ISBN 978-80-904248-7-6.
19. MEZEI, J., J. ŠIMONOVÁ, J. NOCIAR, J. DINIČ a I. FUFAL. *Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2018. ISBN 976-80-8168-980-2.
20. MORAVČÍKOVÁ, M. a V. KRÍŽAN, eds. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. 1. vydanie. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-067-3.
21. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 97-80-7478-139-1.
22. PRÍBELSKÝ, P., P. LIŠIAK a J. ČERNÁKOVÁ. *Ochrana súkromia na pracovisku z pohľadu ústavného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-476-3.
23. ŠTEVČEK, M., A. DULAK, J. BAJNÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ a kol. *Občiansky zákonník I*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-700-597-8.
24. ŠVEC, M. a T. VALENTOVÁ. *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-168-497-7.
25. VIDRNA, J. a Z. KOUDELKA. *Zaměstnanci v objektivu kamer. Právní aspekty monitoringu zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-453-7.
26. VÝBORNÝ, Š. *Nenávistný internet versus právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7357-766-7.

### Články v časopisoch

27. FULEKY, M. Monitorovanie zamestnancov na Slovensku. *Bulletin slovenskej advokácie*. 2015, č. 5, s. 27 – 42. ISSN 1335-1079.
28. JOUZA, L. Ochrana osobnosti zamestnanca v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2014, č. 6, s. 26 – 30. ISSN 1210-6348.
29. MICHALÍČEK, F. Právo na súkromie a monitoring e-mailovej komunikácie zamestnancov. *Justičná revue*. 2013, č. 4, s. 494 – 506. ISSN 1335-6461.
30. MICHALÍČEK, F. Právo na súkromie zamestnancov v judikatúre súdov Slovenskej republiky a Českej republiky. *Societas et iurisprudentia*. 2014, č. 1, s. 131 – 146. ISSN 1339-5467.
31. NONNEMANN, F. Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*. 2015, č. 7, s. 229 – 237. ISSN 1210-6410.
32. PODHOREC, I. a L. PETRÍKOVÁ. Právo na súkromný život v systéme pracovného práva. *Súkromné právo*. 2016, č. 2, s. 2 – 9. ISSN 339-8652.
33. ŽULOVÁ, J. Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávného hľadiska). *Justičná revue*. 2016, č. 6 – 7, s. 729 – 736. ISSN 1335-6461.

## Článok zo zborníka

34. ČENTĚŠ, J. Zásahy do práva na súkromie z hľadiska judikatúry európskeho súdu pre ľudské práva. In: *Juridizácia ľudských práv v kontexte judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava: Paneurópska vysoká škola práva, 2015, s. 56 – 64. ISBN 978-80-89453-11-5.

## Súdne rozhodnutia (judikatúra)

35. Nález Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 44/00-133 z 5. januára 2001.
36. Nález Ústavného súdu SR sp. Zn. I. ÚS 13/00-85 z 9. júla 2001.
37. Nález Ústavného súdu ČR sp. zn. IV. ÚS 554/03 z 29. apríla 2004.
38. Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 117/07-33 zo 4. februára 2009.
39. Nález Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 3/09 z 26. januára 2011.
40. Rozhodnutie ESLP vo veci Klass a ostatní proti Spolkovej republike Nemecko zo 6. septembra 1978.
41. Rozhodnutie ESLP vo veci Dudgeon proti Spojenému kráľovstvu z 22. októbra 1981.
42. Rozhodnutie ESLP Silver a ostatní proti Spojenému kráľovstvu z 25. marca 1983.
43. Rozhodnutie ESLP vo veci Huvig proti Francúzsku z 24. apríla 1990.
44. Rozhodnutie ESLP vo veci B. proti Francúzsku z 25. marca 1992.
45. Rozhodnutie ESLP vo veci Niemitz proti Nemecku zo 16. decembra 1992.
46. Rozhodnutie ESLP vo veci Burghatz proti Nemecku z 22. februára 1994.
47. Rozhodnutie ESLP vo veci Malone proti Spojenému kráľovstvu z 2. augusta 1994.
48. Rozhodnutie ESLP vo veci Lopez Costa proti Španielsku z 9. decembra 1994.
49. Rozhodnutie ESLP vo veci Halford proti Spojenému kráľovstvu z 25. júna 1997.
50. Rozhodnutie ESLP vo veci Amann proti Švajčiarsku zo 16. februára 2000.
51. Rozhodnutie ESLP vo veci Bensaid proti Spojenému kráľovstvu zo 6. mája 2001.
52. Rozhodnutie ESLP vo veci Von Hannover proti Nemecku zo 7. februára 2002.
53. Rozhodnutie ESLP vo veci Copland proti Spojenému kráľovstvu z 3. apríla 2007.
54. Rozhodnutie ESLP vo veci Pfeifer proti Rakúsku z 15. novembra 2007.
55. Rozhodnutie ESLP vo veci Sanchez Cardenas proti Nórsku zo 4. januára 2008.
56. Rozhodnutie ESLP vo veci Bogomolova proti Rusku z 20. júna 2017.
57. Rozhodnutie ESLP vo veci M. proti Holandsku z 25. júla 2017.
58. Rozhodnutie ESLP vo veci Bărbulescu proti Rumunsku č. 61496/08 z 5. septembra 2017.
59. Rozhodnutie Veľkej komory ESLP vo veci Regner proti Českej republike z 19. septembra 2017.

60. Rozhodnutie ESEP vo veci Antonović a Mirković proti Čiernej Hore z 28. novembra 2017.
61. Rozhodnutie ESEP vo veci López Ribalda proti Španielsku z 9. januára 2018.
62. Rozhodnutie ESEP vo veci Aleksandar Sabev proti Bulharsku z 19. júla 2018.
63. Rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 2S/214/2010 z 2. novembra 2011.
64. Rozsudok Krajského súdu Trenčín sp. zn. 4CoPr/1/2012 z 26. apríla 2012.
65. Rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 6Co/203/2012 z 29. októbra 2012.
66. Rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 6Co/316/2013 z 8. júna 2015.
67. Rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 5S/166/2016 z 11. apríla 2017.
68. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Sžo 118/02 z 26. novembra 2002.
69. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Sžo/172/2009 z 1. júla 2010.
70. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Sžo/114/2010 z 10. marca 2011.
71. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Sžo/216/2010 z 30. júna 2011.
72. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Sžo/28/2011 z 19. októbra 2011.
73. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Sž/9/2014 zo 6. februára 2014.
74. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Sžo 9/2015 zo 4. novembra 2015.
75. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Sž/19/2014 z 25. novembra 2015.
76. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 10Sžo/51/2016 z 27. júla 2016.
77. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo/233/2015 z 12. septembra 2016.
78. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 10Sžo/22/2016 z 29. marca 2017.
79. Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Sžk 9/2017 z 30. mája 2018.
80. Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. 280/09-16 z 10. septembra 2009.
81. Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 597/2013-11 z 18. apríla 2013.
82. Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. pl. ÚS 10/2014 z 29. apríla 2015.

## **Zákony**

83. Dôvodová správa k zákonu č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
84. Dôvodová správa k zákonu č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
85. Dôvodová správa k zákonu č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
86. Dôvodová správa k zákonu č. 35/2019 o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
87. Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

88. Zákon č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní.
89. Zákon č. 124/1992 Zb. o Vojenskej polícii.
90. Zákon č. 46/1993 Z. z. o Slovenskej informačnej službe.
91. Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
92. Zákon č. 198/1994 Z. z. o Vojenskom spravodajstve.
93. Zákon č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe.
94. Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže a Železničnej polície.
95. Zákon č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.
96. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.
97. Zákon č. 166/2003 Z. z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním).
98. Zákon č. 190/2003 Z. z. o strelných zbraniach a strelive a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
99. Zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
100. Zákon č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
101. Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
102. Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
103. Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

### ***Medzinárodné dohovory a dokumenty***

104. Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd.
105. Charta základných práv Európskej únie.
106. Všeobecná deklarácia ľudských práv.

### ***Elektronické dokumenty***

107. [https://dataprotection.gov.sk/uoou/sites/default/files/usmernenia\\_k\\_spracuvaniu\\_osobnych\\_udajov\\_prostrednictvom\\_kamerovych\\_zariadeni.pdf](https://dataprotection.gov.sk/uoou/sites/default/files/usmernenia_k_spracuvaniu_osobnych_udajov_prostrednictvom_kamerovych_zariadeni.pdf)
108. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sk/sheet/146/ochrana-zakladnych-prav-v-eu>

109. <https://www.facebook.com/legal/terms/update>
110. <https://journals.muni.cz/revue/article/view/8662>
111. <https://www.minv.sk/?posobnost-uradu-inspekcej-sluzby-na-useku-inspekcie>
112. <https://www.nbu.gov.sk/ochrana-utajovanych-skutocnosti/bezpecnostne-previerky/index.html>
113. <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=408705>
114. [https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7564\\_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2019.pdf](https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7564_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2019.pdf)
115. <https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/sprava-o-stave-a-vyvoji-statnej-sluzby/>
116. <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/24015/2>

# VECNÝ REGISTER

## B

Bezpečnostná previerka 98n

## I

Inšpekčná činnosť 62n, 94n

## K

Kolízia záujmov 7n, 17n

Komunikácia 11n, 14, 19n, 37n, 47n

Kontrola 39n, 52n, 61n

## L

Legalita 16, 26, 41, 108

Legitimita 42, 82n, 87, 90n

## M

Majetkové pomery 55n, 83n

Monitoring 41, 43n, 58n, 62n, 108

## N

Nezákonný dôkaz 38, 106

## O

Obydlie 11, 14, 19

Očakávaná miera súkromia 8n, 37, 47n

Osobitné prostriedky 90n

Overovanie

– dodržiavania služobnej disciplíny  
74n

– duševnej/psychickej spôsobilosti 28,  
35n, 79n

– pravdovravnosti 68n, 75n

– spoľahlivosti 67n

## P

Polygrafické vyšetrenie 75n

Pracovisko 19, 43n, 58n

Pracovný posudok 25n

Predzmluvné vzťahy 8, 25n

Prijímacie konanie 34, 36, 52, 76n,  
79n, 83n

Príslušník 8n, 20n, 61n

Proporcionalita 8n, 16n, 38, 42n, 78

## R

Referencie 25n

## S

Služobná disciplína 61n, 74n

Služobný pomer 8n, 20n, 25, 33n, 66

Služobná prisaha 20, 61, 67

Sociálne siete 29n

Spoľahlivosť 33n, 65n, 67n

Súkromie 7n, 16n, 19n, 25n, 37n, 59,  
106

## V

Verejný činiteľ 8, 22

Výberové konanie 28, 31n, 33

## O AUTORKE

JUDr. Silvia Beierová je absolventkou Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. V roku 2004 obhájila rigoróznú prácu na tému Nelegálna práca (Nelegálne zamestnávanie), následne v roku 2016 nastúpila na doktorské štúdium na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave a venovala sa otázkam ochrany súkromia príslušníka v služobnom pomere. Vo svojej vedeckovýskumnej činnosti sa zameriava na pracovné právo, osobitne na právnu dimenziu súkromia v pracovnoprávných vzťahoch.