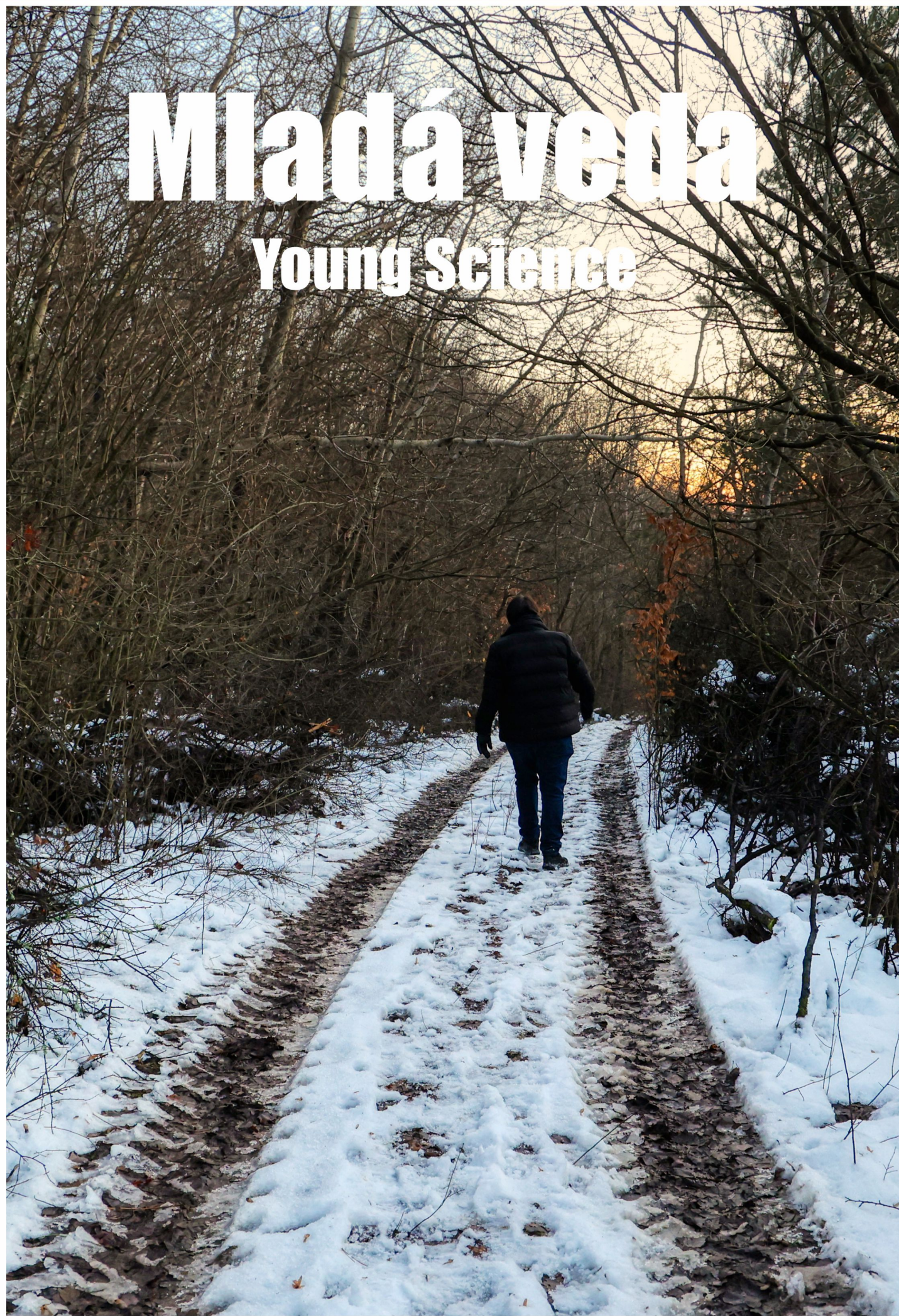


Mladá veda

Young Science



Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 5, ročník 11., vydané v decembri 2023

ISSN 1339-3189, EV 167/23/EPP

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Zimná prechádzka. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

Mgr. Jakub Köry, PhD. (School of Mathematics & Statistics, University of Glasgow, Glasgow)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

Mgr. Michal Garaj, PhD. (Katedra politických vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava)

REDAKCIA

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Banícke múzeum, Rožňava)

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSS UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

PRÁVNE ASPEKTY POUŽÍVANIA SOCIÁLNYCH SIETÍ ZAMESTNANCIAMI POČAS PRACOVNEJ DOBY

LEGAL ASPECTS OF EMPLOYEE'S USE OF SOCIAL MEDIA DURING WORKING HOURS

Jana Slivka Bedlovičová¹

Autorka pôsobí ako odborná asistentka na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Vo svojom výskume sa zaoberá problematikou správania sa zamestnancov v zamestnaní.

The author is an assistant professor at the Faculty of Economics at Matej Bel University in Banská Bystrica. In her research, she deals with the issue of employee behaviour at work..

Abstract

The present article deals with the possibility and legality of the use of private social media during working hours by employees. The main objective of the present paper is first of all to find an answer whether realistically an employee can use his/her social media for private purposes during working hours in a way that does not put him/her in conflict with the law or with the employer's internal regulations. In the article, the author identifies the legal regulation that points to the possibility or impossibility of the employee performing this activity and analyses it in the light of the related context. The article also identifies the effects on the employer of the employee's use of social networks during working hours, which can be positive on the one hand and negative on the other.

Key words: social media, behaviour of the employee, working hours, work discipline

Abstrakt

Predložený článok sa zaoberá možnosťou a zákonnosťou používania súkromných sociálnych sietí počas pracovnej doby zamestnancami. Hlavným cieľom predloženého príspevku je v prvom rade nájsť odpoveď, či reálne zamestnanec môže používať svoje sociálne siete na súkromné účely počas pracovnej doby tak, aby sa nedostal do rozporu so zákonom či s internými predpismi zamestnávateľa. Autorka v článku identifikuje právnu úpravu, ktorá poukazuje na možnosť resp. nemožnosť výkonu tejto činnosti zamestnancom a analyzuje ju v

¹ Adresa pracoviska: JUDr. Jana Slivka Bedlovičová, PhD., Katedra ekonómie, Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, Komenského 20, 974 01 Banská Bystrica
E-mail: jana.bedlovicova@umb.sk

vo svetle súvisiaceho kontextu. Článok identifikuje vplyvy používania sociálnych sietí zamestnancom počas pracovnej doby na zamestnávateľa, ktoré môžu byť na jednej strane pozitívne a na druhej strane negatívne.

Kľúčové slová: sociálne siete, správanie zamestnanca, pracovná doba, pracovná disciplína

Úvod

Technologický pokrok spoločnosti za posledné desaťročia mal obrovský vplyv na jednotlivca v rôznych oblastiach. Každodenný život človeka sa podstatným spôsobom elektronizoval – od kupovania cestovných lístkov na autobus, či vstupeniek do múzeí, cez nákupy potravín bez potreby vykročenia z dverí vlastného obydlija, až po možnosť vykonávania práce cez počítač. Veľkou oblasťou, ktorá prešla procesom elektronizácie, je aj komunikácia s rodinou, či priateľmi, resp. - dá sa konštatovať, že komunikácia vo všetkých oblastiach spoločenského styku.

Jedným z nástrojov, ktoré môžu byť využívané v rámci online komunikácie sú sociálne siete. Spolu s už spomínaným technologickým pokrokom a kvantitatívnou, či cenovou dostupnosťou zariadení, na ktorých sa sociálne siete môžu využívať, sa dá povedať, že sa sociálne siete stali podstatnou súčasťou spoločnosti, vzhľadom na ich časté a jednoduché užívateľské používanie. Časový rozsah využívania sociálnych sietí je na každom jedincovi, ktorý sociálne siete využíva, avšak má určité prirodzené limity, či už napr. biologického charakteru (spánok), alebo napríklad aj charakteru, ktorý súvisí so zabezpečením svojich ekonomických potrieb prostredníctvom vykonávania pracovnej činnosti. Práve tomuto pomyselnému limitu by sa autorka predloženého článku chcela venovať. Za hlavný cieľ si autorka kladie nájdenie odpovede na otázku, či zamestnanec reálne môže v rámci pracovnej doby používať sociálne siete tak, aby sa nedostal do konfliktu so zákonom a teda neporušoval pracovnú disciplínu. Následne sa autorka chce zamerať na identifikáciu pozitívnych a negatívnych aspektov využívania sociálnych sietí zamestnancom počas pracovnej doby a na to, aký to môže mať vplyv na zamestnávateľa.

Sociálne siete a svet práce

Pre hľadanie odpovedí na stanovené ciele v prvom rade považuje autorka za potrebné si pojmovy vymedziť jednotlivé aspekty skúmanej problematiky. Internetové sociálne siete možno definovať ako funkčné sociálne štruktúry medzi používateľmi na základe rozmanitých sociálnych vzťahov, ktoré tvoria sociálnu nadstavbu internetového chatu pridaním sociálnych prvkov – napríklad tvorbou skupín („priatelia“), sociálnou kontrolou (schopnosť verifikovať pravdivosť zverejnených informácií vo virtuálnom prostredí na základe existencie reálnej sociálnej väzby – je podmienená existenciou spoločného atribútu minimálne dvoch používateľov), intuitívnou participáciou a podobne (Oborník 2010). Sociálne siete však možno definovať aj cez optiku kybernetiky a to ako množinu uzlov (alebo členov siete), ktoré sú vzájomne prepojené jedným alebo viacerými typmi vzťahov. Pritom platí, že oboje, uzly aj hrany, majú atribúty (tzv. kompozičné dáta) a objekty môžu byť zaradené do tried. Vzťahy medzi aktérmi (tzv. štruktúrne dáta) môžu byť orientované a nemusia byť výlučne binárne (Tutoky, Paralič 2010).

Zjednodušene a užívateľsky jednoducho možno sociálne siete definovať ako online službu poskytujúcu priestor na sociálnu interakciu medzi jednotlivými osobami. Uvedená definícia sa môže zdať ako vágna, avšak je to z toho dôvodu, aby pokryla rozmanitosť a nespočetnú kvantitu funkcionalít rôznych sociálnych sietí. V súčasnej dobe existuje množstvo sociálnych sietí a stále pribúdajú ďalšie. Medzi najpoužívanejšie patria napr. Facebook, TikTok, Instagram, YouTube, Twitter, či aj profesijný LinkedIn, ktoré združujú milióny, či až miliardy aktívnych používateľov. Na jednej strane uvedené platformy poskytujú užívateľom priestor na sociálnu interakciu, ale na strane druhej im berú jednu z najvzácnejších komodít – ich čas.

Ako zamestnanec trávi čas mimo svojej pracovnej doby zamestnávateľa môže ovplyvniť len sporadicky a často v hraničných situáciách (napríklad ak zamestnanec celú noc pred nástupom na zmenu hrá playstation, nemá dostatok spánku, jeho schopnosť vykonávať prácu zodpovedne a riadne sa znižuje, tak ako aj jeho výkonnosť) a zamestnávateľ ju prakticky nemá ako zákonne ovplyvniť. Avšak to, ako využíva zamestnanec pracovný čas, už spadá do kompetencie zamestnávateľa a na zaistenie pracovnej disciplíny a požadovaného správania/využívania pracovného času môže použiť celý rad zákonných nástrojov. V prvom rade autorka predloženého článku považuje za potrebné vymedziť samotný pojem pracovný čas.

Legálnu definíciu pracovného času upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len Zákonník práce v príslušných gramatických tvaroch) a to konkrétne v § 85 odsek 1 ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Opozitum k pracovnému času Zákonník práce v nasledovnom odseku pomenúva ako “doba odpočinku”, ktorý definuje ako akúkoľvek dobu, ktorá nie je pracovným časom. Pracovný čas je teda inštitút pracovného práva, na základe ktorého sa reguluje otázka, koľko môže zamestnanec pre zamestnávateľa v určitom časovom úseku pracovať (Toman, 2015).

Pri posudzovaní jednotlivých aspektov používania sociálnych sietí počas pracovnej doby je potrebné odčleniť prípady, kedy je používanie sociálnych sietí priamo povinnosťou zamestnanca vyplývajúcej z pracovnej zmluvy. Vzhľadom na už poukázanú veľkú používateľnosť sociálnych sietí sa zo sociálnych sietí stal ideálny priestor na reklamu a predaj nespočetného množstva tovarov a služieb a to priamo, alebo sprostredkovane. Z toho dôvodu sa postupne formovali rôzne pracovné pozície v oblasti online marketingu, ktoré sa zároveň môžu orientovať práve na používanie sociálnych sietí napr. pre získavanie nových zákazníkov, prezentáciu produktu, či následnú komunikáciu so zákazníkmi. V tomto prípade je využívanie sociálnych sietí práve dôležitou súčasťou práce zamestnanca a vlastne aj jeho povinnosťou.

Ďalším príkladom, kedy sa svet práce a svet sociálnych sietí pri výkone práce spája, je čoraz častejšie pri výbere zamestnanca. Hoci to priamo nemusí zamestnancovi zodpovednému za nábor nových zamestnancov vyplývať zo zmluvy, nie je ojedinelým javom, že personalisti siahajú po dostupných informáciách o potenciálnom zamestnancovi na sociálnych sieťach. V tom prípade personalisti nevyužívajú sociálne siete počas pracovnej doby vo svoj prospech a pre svoje súkromné účely, ale využívajú ich na získavanie informácií (ktoré sami potencionálni zamestnanci o sebe zdieľali), a tým sú často schopní dotvoriť si obraz o tom – ktorom uchádzačovi. To im dopomáha k eliminácii uchádzačov, ktorí napríklad nezdieľajú

hodnoty, ktorými je zamestnávateľ charakteristický, v prípadoch kedy je súlad hodnôt kľúčový alebo ktorých vystupovanie na sociálnych sieťach môže evokovať následné problematické správanie v zamestnaní, atď. Uvedené praktiky personalistov však veľmi jednoducho môžu sklzánuť do konania v rozpore so zákonom. Preverovanie informácií o uchádzačovi nie je *a priori* nezákonné, ale je veľmi ľahké sklzánuť k nezákonnému postupu. V záujme toho, aby personálny špecialista nezískal informácie, ktoré v zmysle zákonných ustanovení nesmie, mal by obmedziť zdroje svojho vyhľadávania (Žulová 2021). Právne predpisy, ktoré vymedzujú limity uvedenej problematiky sú Zákonník práce, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, ako aj zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon). V zmysle základných zásad Zákonníka práce, konkrétnejšie zásady článku 11, 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. V rámci právnej úpravy predzmluvných vzťahov Zákonník práce stanovuje vo svojom § 41 odsek 5, že 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. V tomto § Zákonník práce používa pojem “vyžadovať”, čo *de facto* nepokrýva situáciu vyhľadávania informácií na sociálnych sieťach. Personálny špecialista by mal preto obmedziť vyhľadávanie informácií o uchádzačoch za účelom preverenia len na také sociálne siete a taký obsah, ktorý súvisí s verejnou prezentáciou osoby uchádzača, prípadne bol profil na sociálnej sieti vytvorený priamo na účel prezentácie pracovných schopností (napr. LinkedIn) (Žulová 2021).

Autorka sa chce v nasledujúcom v texte zamerať na riešenie situácií, kedy zamestnanec využíva sociálne siete “voľnočasovo”, na súkromnú prezentáciu, súkromné konverzácie, súkromné aktivity t. j. činnosť, ktorá nesúvisí s činnosťou, ktorá je jeho náplňou práce v zmysle pracovnej zmluvy.

(Ne)možnosť využívania sociálnych sietí počas pracovnej doby?

Pracovná disciplína a základné povinnosti zamestnanca

Pri hľadaní odpovede na otázku, či zamestnanec môže používať sociálne siete počas pracovnej doby je v prvom rade potrebné vychádzať z už spomínaného základného pracovnoprávneho predpisu - Zákonníka práce. Zákonník práce v rámci § 47 odsek 1 písmeno b), stanovuje zamestnancovi povinnosť podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pojem pracovná disciplína nemá svoju legálnu definíciu aj napriek tomu, že ho Zákonník práce na viacerých miestach používa najmä v súvislosti s jej porušením. Pri zisťovaní jej obsahu je potrebné siahnuť po učebniciach pracovného práva, nakoľko z pohľadu teórie definujú pracovnú disciplínu ako súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnancom (Barancová, Schronk, 2013).

Paragraf 81 s názvom “Základné povinnosti zamestnanca” zakotvuje, ako to už z jeho názvu vyplýva, základné povinnosti zamestnancov, ktoré sú povinní zamestnanci dodržiavať. Zamestnanec je povinný 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 ošetrojúcim 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.

Uvedené povinnosti sa na problematiku vzťahujú vo väčšom, či menšom rozsahu, pričom akcent stojí na povinnosti, ktorá je uvedená pod písmenom b), sekundárne však je potrebné zobrať do úvahy, ktoré sú uvedené pod písmenom a) a e), prípadne aj f). Z povinnosti uvedenej v texte pod písmenom b) vyplýva, že zamestnanec je povinný využívať pracovný čas na prácu. Samozrejme, Zákonník nepočíta s tým, že zamestnanec bude pracovať napríklad 8 hodín nonstop, povoľuje prestávky na odpočinok, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času, alebo aj napríklad prestávku poskytovanú z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, či prestávky na dojčenie, ktoré sa započítavajú do pracovného času. Do pracovného času sa započítava napríklad aj prestávka na uspokojenie fyziologických potrieb, t. j. prestávka z dôvodu použitia WC. S výnimkou povolených (zákonom alebo zamestnávateľom) prestávok je teda podľa Zákonníka práce povinný zamestnanec vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy.

Okrem Zákonníka práce sú možným zdrojom poznania povinností zamestnanca aj vnútropodnikové normatívne akty zamestnávateľa. Účelne použité slovo “možným” je potrebné vysvetliť tak, že nie každý zamestnávateľ vnútropodnikové normatívne akty prijal, aj napriek tomu, že je to v súčasnej dobe bežnou praxou. Vnútropodnikové predpisy/normatívne akty zamestnávateľa, ktorých označenie je v aplikačnej praxi rôzne (napr. smernice, interné predpisy, kódexy, a pod.) sú podľa pracovnoprávnej teórie vo formálnom zmysle prameňmi práva, ktoré obsahujú úpravu pracovných podmienok zamestnancov (úprava mzdových

podmienok je možná podľa § 43 Zákonníka práce len v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve), ďalšie povinnosti a (menej často) práva zamestnancov, pričom dopĺňajú a konkretizujú príslušné pracovnoprávne predpisy (Švec, Olšovská 2022). Zamestnávateľ teda môže vydávať vnútropodnikové normatívne akty rôzneho charakteru (t. j. nemusí sa obmedzovať len na Zákonníkom práce spomínaný pracovný poriadok) a teda konkrétne upraviť povinnosti zamestnanca, pri ktorých pociťuje potrebu hlbšej a detailnejšej konkretizácie. Jednou z oblastí, ktoré môže zamestnávateľ upraviť je aj používanie elektronických zariadení (súkromných, ako aj zverených zamestnávateľom) na súkromné účely počas pracovnej doby. To znamená, že v prípade obmedzenia používania sociálnych sietí môže postupovať zamestnávateľ generalizovaným zákazom používania elektronických komunikačných prostriedkov súkromného charakteru, prípadne vymedziť čas zákazu/povolenia (napr. pri učiteľoch základných škôl zákaz používať súkromný mobilný telefón počas výučby, resp. určeného dozoru na chodbách) z čoho teda automaticky vyplýva nemožnosť používania sociálnych sietí. Zákaz však môže aj konkretizovať špecificky na sociálne siete s uvedením zákazu činností s nimi spojených - komunikáciu prostredníctvom sociálnych sietí, vyhotovovanie obrazových, zvukových a obrazovo-zvukových záznamov, ich zdieľanie, atď. Záväznosť normatívneho právneho aktu však nie je daná len samotným vyhotovením konkrétneho dokumentu. Vo všeobecnosti možno uviesť, že interné predpisy zaväzujú zamestnancov za podmienky, že sú v súlade so všeobecnými právnymi predpismi a pre ich záväznosť sa vyžaduje, aby boli zamestnanci s nimi riadne oboznámení (Švec, Olšovská, 2022).

Používanie sociálnych sietí na zariadení poskytnutom zamestnávateľom

Jednou z povinností zamestnávateľa stanovenou Zákonníkom práce či, už v Základných zásadách Zákonníka práce, či v § 47 odsek 1 písmeno a), je povinnosť zamestnávateľa utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh. Jedným z aspektov splnenia tejto povinnosti je aj zabezpečenie pracovných nástrojov, ktoré v práci zamestnanec bude používať. Medzi tieto nástroje je v súčasnej dobe možno zaradiť aj počítač (stolový, či notebook), tablet, ako aj mobilný telefón.

Vymedzenie rozsahu používania týchto prostriedkov na výkon práce je na zamestnávateľovi. Častokrát zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom benefity vo forme možnosti využívania zverených prostriedkov aj na súkromné účely, z toho dôvodu by si hranicu používania pracovných prostriedkov mal zamestnávateľ upraviť vo vnútornom predpise, najmä pokiaľ ide o ich využívanie počas pracovnej doby. Ak však zamestnávateľ nepovolil užívanie zverených prostriedkov aj na súkromné účely, platí, že zamestnanec by mal využívať zverené prostriedky výlučne na pracovné účely. V prípade, že by zamestnanec tento úzus nerešpektoval, dochádzalo by z jeho strany k porušovaniu pracovnej disciplíny, nakoľko by sa dostal do rozporu s vyššie uvedenou povinnosťou - využívať pracovný čas na prácu. Rovnako by sa mohlo jeho konanie dostať do rozporu s povinnosťou "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" nakoľko v prípade používania sociálnych sietí na zariadení poskytnutom

zamestnávateľom môže byť primárne, alebo sekundárne dôjsť k poškodeniu zariadenia, či zneužitiu informácií.

Obdobným prípadom používania zverených prostriedkov na súkromné účely sa zaoberal Krajský súd v Nitre, sp. zn. 9CoPr/1/2016 zo dňa 01. decembra 2016 ako súd druhej inštancie, v ktorom sa bývalý zamestnanec zamestnávateľa ČSOB domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer bol zo strany zamestnávateľa skončený na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zamestnanec sa mal dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že v dňoch 03. - 12. 07. 2013 počas pracovného času, použitím technických prostriedkov zamestnávateľa, zamestnanec vstupoval na internetové stránky tipovacích spoločností. Zamestnávateľ poukázal na bod 3.3.4 písm. h/ Pracovného poriadku a na to, že využívanie pracovných stykov i vlastnej súkromnej činnosti bez súhlasu ČSOB a využívanie technického vybavenia ČSOB na vlastnú súkromnú činnosť nad rámec stanovený ČSOB vo vnútorných predpisoch sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Odvolací súd potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie o zamietnutí návrhu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Odvolací súd rozsiahlo odôvodnil svoje rozhodnutie, pričom sa stotožnil so závermi prvostupňového súdu, s nasledujúcimi kľúčovými prvkami:

- zamestnanec úmyselne konal v rozpore s príkazmi, resp. zákazmi zamestnávateľa stanovenými v jeho interných predpisoch, pričom súčasne vedel, že zamestnávateľ realizuje nad touto jeho činnosťou kontrolu. Zamestnanec konal opakovane, resp. dlhšiu dobu.
- zamestnávateľ je bankou, s prísnu povinnosťou eliminácie akýchkoľvek možných škôd vzniknutých jej klientom. Vysoké nároky a požiadavky kladené v tomto smere na zamestnancov bánk preto posúvajú mieru intenzity porušenia pracovnej disciplíny na inú úroveň. Z tohto dôvodu je presné a prísne dodržiavanie vnútorných predpisov banky významným kritériom pre posudzovanie intenzity porušenia pracovnej disciplíny, za súčasného zhodnotenia konkrétnych okolností prejednávaneho prípadu.
- na rozhodnutí nič nemení ani skutočnosť tvrdená zamestnancom, že svoje pracovné povinnosti si plnil riadne a svedomito a zamestnávateľovi nespôsobil žiadnu škodu.
- nie je namieste ani obrana zamestnanca, že i ostatní zamestnanci zamestnávateľa vstupovali na internetové stránky, a to jednak z toho dôvodu, že uvedené tvrdenie žalobcu nemá relevanciu vo vzťahu k zodpovednosti zamestnanca za jeho úmyselné konanie, ako i vzhľadom na to, že v tomto smere zamestnanec neprodukoval žiadne dôkazy o konkrétnych osobách, ktoré mali podľa jeho vyjadrenia takto konať.
- pokiaľ zamestnanec nesmie využívať technické vybavenie zamestnávateľa na súkromné účely a zamestnávateľ má právo primerane dodržiavanie tejto povinnosti kontrolovať, má potom právo kontrolu realizovať a získať dôkaz o tomto nedodržaní.

Z rozhodnutia Krajského súdu v Nitre teda vyplýva, že zamestnanec svojím konaním závažne porušil pracovnú disciplínu, čo zakladalo oprávnenie zamestnávateľa s ním okamžite skončiť pracovný pomer, a teda zamestnávateľ postupoval v súlade so zákonom.

Je teda možné vyvodit', že používanie sociálnych sietí počas pracovnej doby na počítači/telefóne zverenom zamestnancovi zamestnávateľom môže zakladať oprávnenie zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite? Nie, nie je to možné.

Aj v prípadoch, kedy má zamestnávateľ zakotvené vo svojom internom predpise, že používanie zverených elektronických prostriedkov na súkromné účely, alebo konkrétnejšie používanie sociálnych sietí na týchto prostriedkoch počas pracovnej doby je závažným porušením pracovnej disciplíny, súd v rámci súdneho konania pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny tým nie je viazaný. Nie je teda rozhodujúce, či zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku, či inom internom predpise určil, či a aké konkrétne konania majú, či nemajú byť ohodnotené tým-ktorým stupňom intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny patrí výlučne súdu a bolo by v rozpore s východiskami pre posudzovanie intenzity porušenia pracovnej disciplíny, keby uvedeným spôsobom bolo vopred súdu určené, že v tom-ktorom prípade k porušeniu pracovnej disciplíny v určitej intenzite došlo, bez toho, aby súd mal možnosť vymedziť hypotézu právnej normy (9CoPr/1/2016). Pri posudzovaní, či sa jedná o závažné a menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec používa sociálne siete na zverenom elektronickom zariadení, je teda potrebné zobrať do úvahy viaceré aspekty daného nežiadúceho konania, ako napríklad intenzitu a frekvenciu, osobnosť zamestnanca a plnenie pracovných úloh po kvalitatívnej, ako aj po kvantitatívnej stránke, charakter zamestnávateľa, atď. Nie je možné teda zjednodušiť medzi využívanie sociálnych sietí a závažné porušenie pracovnej disciplíny znamienko rovná sa.

Používanie sociálnych sietí na súkromnom zariadení počas pracovnej doby

Na samotné zistenie a prípadnú kontrolu je náročnejšie, ak zamestnanec používa sociálne siete počas pracovnej doby na vlastnom elektronickom zariadení. Aj keď je uvedené zisťovanie náročnejšie, nie je úplne nemožné. Ako prvý, aj keď nie úplne detailný spôsob zisťovania, je monitorovanie zamestnancov prostredníctvom kamerového systému. Paragraf 13 vo svojom štvrtom odseku uvádza, že 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 doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. Ak teda má zamestnávateľ zavedený kontrolný mechanizmus prostredníctvom kamerového systému, môže zistiť, že zamestnanec neoprávnene používa napr. mobilný telefón počas pracovnej doby. Je však viac ako pravdepodobné, že na kamerovom zázname by nebolo možné zachytiť konkrétnu činnosť zamestnanca na mobilnom telefóne, t. j. či reálne využíva sociálne siete.

To, či zamestnanec využíva sociálne siete, môže zistiť zamestnávateľ napríklad aj sledovaním aktivity zamestnanca priamo na sociálnej sieti a to aj v prípade aktívneho, či pasívneho používania sociálnej siete. V prípade aktívneho používania sociálnej siete zamestnávateľ vidí výsledok aktivity zamestnanca na sociálnej sieti - napríklad pridávanie rôznych príspevkov. Na druhej strane pasívne užívanie sociálnej siete môže odhaliť zamestnávateľ tým, že je zamestnanec ako užívateľ prihlásený, resp. ak má možnosť

zobrazovania prihlásenia vypnutú, napríklad aj tým, či “videl” jeho nedávne príspevky pri sociálnych sieťach, ktoré zobrazujú aj to, kto reálne daný príspevok videl. V rámci tejto “kontroly” je sa však účelné zamyslieť nad zákonnosťou uvedeného konania zamestnávateľa, prípadne legálnosťou následne uvalených sankcií na zamestnanca. Podmienky a mantinely kontroly a monitorovania zamestnanca boli jasne formulované a je veľmi náročné vymodelovať situáciu, ktorá by mohla spadať pod dovolenosť daného konania zo strany zamestnávateľa. Autorka predloženého článku má za to, že monitorovanie činnosti zamestnanca priamo prostredníctvom sociálnej siete a bez jeho vedomia by bol neoprávnený zásah do jeho súkromia.

Možnosti zamestnávateľa “v boji” proti využívaniu sociálnych sietí počas pracovnej doby

V prípade neoprávneného využívania sociálnych sietí zamestnancami počas pracovnej doby má zamestnávateľ k dispozícii v prvom rade už spomínané nástroje - jednak dané konanie zakázať vo vnútro podnikovom normatívnom akte a zároveň aj možnosť monitorovania zamestnancov (napríklad komunikácie na elektronických zariadeniach zverených zamestnávateľom), avšak je potrebné podčiarknuť, že o tejto skutočnosti musí byť zamestnanec informovaný.

Čo sa však týka následného sankcionovania nežiadúceho správania, je Zákonník práce pomerne strohý a ponúka v podstate oklieštenú “paletu” riešenia uvedeného správania. Ako sankčné možnosti Zákonník práce uvádza výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru, krátenie dovolenky a nepriznanie náhrady mzdy za sviatok (§122 odsek 4 Zákonníka práce). Aj sa môže zdať, že ponúkaných sankčných možností porušenia pracovnej disciplíny nie je až tak málo, je potrebné zobrať do úvahy aj to, na čo sa tie – ktoré nástroje je možné použiť. Napríklad krátenie dovolenky nie je reálne využiteľné v prípade využívania sociálnych sietí počas pracovnej doby, vzhľadom na prípady, kedy sa tento sankčný inštitút môže využiť. V zmysle § 109 odsek 3 prvá veta zamestnávateľ môže krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň). Teda Zákonník práce neprípúšťa použitie tohto sankčného inštitútu na porušenie pracovnej disciplíny iného druhu, ako je to uvedené v znení zákona. Podobnú nevyužiteľnosť za používanie sociálnych sietí počas pracovnej doby má aj nepriznanie náhrady mzdy za sviatok.

V rámci sankcionovania porušenia pracovnej disciplíny v kontexte používania sociálnych sietí počas pracovnej doby je dôležité znenie Zákonníka práce v časti venovanej skončeniu pracovného pomeru a to konkrétne pri výpovedi a pri okamžitom skončení pracovného pomeru. Pri výpovedi, ako aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru je jednou z možností skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa porušenie pracovnej disciplíny, avšak to, ktorý inštitút môže zamestnávateľ využiť sa líši od intenzity, ktorou bola pracovná disciplína porušená. Jedným z výpovedných dôvodov je v zmysle § 63 odsek 1 písmeno e), že sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. V súvislosti s porušením pracovnej disciplíny z dôvodu

používania sociálnych sietí je potrebné odlišiť výpovedný dôvod podľa § 63 odsek 1 písmeno d) bod č. 4 a to, že zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil. Uvedený výpovedný dôvod však môže mať aj spojitosť s využívaním sociálnych sietí, aj keď len sekundárne a to tak, že zamestnanec v dôsledku nadmerného využívania sociálnych sietí zanedbáva svoje pracovné povinnosti a jeho výkon práce nedosahuje požadovaný kvalitatívny, či kvantitatívny rozsah.

Okamžité skončenie pracovného pomeru upravuje Zákonník práce vo svojom § 68 a to tak, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Ak by teda konanie súvisiace s používaním sociálnych sietí dosiahlo takú intenzitu, že by to mohlo byť považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ by nemal povinnosť ako pri výpovedi a teda písomne upozorniť zamestnanca. Ešte raz je však potrebné podčiarknuť, že pri posudzovaní, či sa jedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny je potrebné zobrať do úvahy viaceré aspekty tak, aby v prípade súdneho sporu súd o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nevyslovil, že skončenie pracovného pomeru nebolo platné.

Vplyv používania sociálnych sietí zamestnancom na zamestnávateľa

Pri používaní sociálnych sietí zamestnancami počas pracovnej doby je zaujímavé nielen to, či túto činnosť môžu vykonávať, aby ich konanie nemohlo byť posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny, ale aj to, aký vplyv môže mať takéto konanie na zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže používanie sociálnych sietí počas pracovnej doby ovplyvniť nielen negatívnym spôsobom, ale aj pozitívnym a to viacerými smermi. Je potom len na zamestnávateľovi, ako vyhodnotí potenciálny prínos využívania sociálnych sietí zamestnancom počas pracovnej doby v porovnaní s negatívnou stránkou tejto aktivity.

Pozitívne aspekty využívania sociálnych sietí zamestnancami počas pracovnej doby

Ako prvý z pozitívnych aspektov používania sociálnych sietí zamestnancami počas pracovnej doby je možné uviesť, nie celkom predpokladateľný - pozitívny dopad na produktivitu zamestnanca. Z viacerých štúdií vyplýva, že zamestnanci, ktorí využívajú sociálne siete, sú o 9% produktívnejší, ako tí, ktorí ich nepoužívajú (Fahmy, 2009) Zamestnanci, ktorí sa radi socializujú a sú prepojení s inými ľuďmi prostredníctvom sociálnych sietí, sú lepšími zamestnancami na pracovisku, čo znamená, že sú zruční v interakcii s ostatnými a pri riešení problémov (Aguenza, Al Kassem, Mat Som, 2012). Z uvedeného teda vyplýva, že pozitívny vplyv na pracovnú činnosť zamestnanca má samotný fakt, že zamestnanec sociálnu sieť využíva a prostredníctvom nej sa socializuje bez prihliadnutia na tvorbu nejakého konkrétneho obsahu súvisiaceho so zamestnávateľom.

Pozitivita používania sociálnych sietí zamestnancami počas pracovnej doby sa však môže prejavovať aj aktívnym tvorením obsahu na sociálnych sieťach. Môže to byť napríklad zverejňovanie fotografií zamestnanca pri pracovnej činnosti, pri dosiahnutí pracovných

úspechov, zaujímavých/revolučných/progresívnych myšlienok, produktov či aktivít zamestnávateľa, ako aj vyjadrenia spokojnosti zamestnanca so zamestnávateľom. Takéto aktivity môžu mať pozitívny dopad na:

- a) povest' a budovanie dobrej značky zamestnávateľa,
- b) oslovenie nových zákazníkov na ktorých by zamestnávateľ nemal v inom prípade dosah,
- c) oslovenie potenciálnych zamestnancov, ktorí síce prácu aktívne nehľadajú, avšak prezentované pracovné podmienky u zamestnávateľa by ich podnietili k zmene zamestnania,
- d) predaj produktu/služieb aj v prípade, že zamestnanec aktívne nenabáda na kúpu produktu. Vzhľadom na sociálne väzby so zamestnancom založenými na dôvere si jeho/jej známy chce produkt kúpiť.

Stále však platí, že aktivita, ktorú vykonávajú zamestnanci na sociálnych sieťach, pokiaľ to nie je ich pracovnou náplňou, nemôže ovplyvňovať ich efektívnosť a plnenie pracovných úloh a musí teda byť v rovnováhe s činnosťou na ktorej výkon boli zamestnaní. V opačnom prípade sa z pozitívneho aspektu môže jednoducho stať aspekt negatívny.

Negatívne aspekty využívania sociálnych sietí zamestnancami počas pracovnej doby

Ako prvý negatívny vplyv, ktorý už bol viackrát v príspevku načrtnutý, je zníženie produktivity zamestnancov a teda v prípadoch, kedy zamestnanec sociálne siete využíva nadmerne a nepodnecuje ho to k vyššiemu výkonu, ale práve naopak, k zníženému a v niektorých prípadoch žiadnemu. Uvedený vplyv je jedným z piatich hlavných rizík, ktoré hrozia zamestnávateľovi v súvislosti s používaním sociálnych sietí, ktoré formuloval Wilson (2009). Ďalšími rizikami sú únik údajov zo strany zamestnancov, ktorí voľne sprostredkujú informácie v otvorenom prostredí, poškodzovanie dobrého mena zamestnávateľa, podvody praktizované kybernetickými podvodníkmi a otvorený prístup k informáciám organizácie v dôsledku neaktuálnych hesiel. S uvedenými rizikami je dôležité si pripomenúť § 81 písmeno f), ktorý sa zaoberá základnými povinnosťami zamestnanca a to, že zamestnanec je povinný 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. Ak by teda dochádzalo k úniku takýchto informácií, bolo by to možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Okrem uvedených rizík autorka považuje za dôležité uviesť, že zverejňovanie niektorých informácií, alebo vyhotovovanie zvukových, obrazových, a obrazovo-zvukových záznamov by mohlo dosahovať intenzitu obťažovania kolegov na pracovisku. Na tomto mieste je nutné si pripomenúť znenie zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov a to konkrétne § 12 ods. 1 v nasledovnom znení: Písomnosti osobnej povahy, podobizne, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy týkajúce sa fyzickej osoby alebo jej prejavov osobnej povahy sa smú vyhotoviť alebo použiť len s jej privolením. Je však samozrejme potrebné prihliadnuť na zákonné výnimky uvedené v nasledujúcich odsekoch a to tak, že privolenie nie je potrebné, ak sa vyhotovia alebo použijú písomnosti osobnej povahy, podobizne, obrazové snímky, zvukové alebo obrazové a zvukové záznamy

na úradné účely na základe zákona, alebo v prípade na vedeckých a umeleckých účelov a pre tlačové, filmové, rozhlasové a televízne spravodajstvo. Z uvedeného vyplýva, že ak by si zamestnanec fotil svojho kolegu “len tak pre zábavu” a následne by to bez jeho vedomia aj zdieľal na svojich súkromných kontaktoch sociálnych sietí, dostal by sa do rozporu so zákonom.

Záver

Môže teda zamestnanec využívať sociálne siete počas pracovnej doby? Odpoveď na túto otázku nie je úplne jednoznačná a nie je možné na ňu generalizovane odpovedať. Ak by mala odpoveď mala byť založená len na základe mantinelov stanovených zákonom, zodpovedať túto otázku by bolo už jednoduchšie. Aj keď sa Zákonník práce v žiadnom paragrafe nevysporiada s používaním sociálnych sietí, či už aktívne, alebo pasívne, je nutné vychádzať zo základných povinností zamestnanca, ktoré upravuje Zákonník práce a to akcentovane z povinnosti využívať pracovný čas na prácu. Teda zamestnanec by počas pracovnej doby nemal sociálne siete využívať.

Niektorí zamestnávateľia však používanie sociálnych sietí zamestnancami počas pracovnej doby môžu vnímať benevolentnejšie a uprednostniť pred tvrdým zákazom zhovievavejší prístup. Môžu tak profitovať z vyššie uvedených pozitívnych vplyvov, ktoré môžu mať na povest' alebo zisk zamestnávateľa. V prípade takejto benevolencie zamestnávateľa by bolo pre obidve zmluvné strany pracovnej zmluvy účelné si vymedziť mantinely nielen pasívneho používania sociálnych sietí, ale aj aktívneho zdieľania informácií v súvislosti so zamestnávateľom. Aby sa tak nestalo, že aj napriek dobrej viere tak zamestnávateľa, ako aj zamestnanca, bude dochádzať k materiálnej, či nemateriálnej škode na strane zamestnávateľa.

Na záver je ešte potrebné dodať, že aj keď nie je v možnostiach zamestnávateľa odhaliť používanie sociálnych sietí zamestnancom v každom prípade, najmä pokiaľ sa jedná o väčších zamestnávateľov, zamestnávateľ má stále právo dispozície so zamestnancom počas pracovnej doby a požadovať od zamestnanca, aby vykonával svoju prácu. Preto by si aj zamestnanci mali uvedomiť, akým spôsobom využívajú pracovný čas a nespoliehať sa len na potenciálnu neodhaliteľnosť alebo neriešenie ich konania. Zamestnávateľ má, aj keď dá sa povedať že obmedzené nástroje, aby sa s nežiadúcim správaním zamestnanca v súlade so Zákonníkom práce vysporiadal.

Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:

Ing. Barbora Mazúrová,, PhD.

Použitá literatúra

1. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. 2013. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2013, s. 366 ISBN: 978-80-89393-97-8 .
2. OBORNÍK, P. In: RUSNÁK, J. a kol.: *Texty elektronických médií: Stručný výkladový slovník*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2010, s. 203. ISBN 978-80-555-0256-4.
3. ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. 2022. *Sankcie zamestnávateľa. Krátenie a nepriznanie peňažných plnení*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2022, s. 14,27, 30 ISBN 978-80-571-0542-8.

4. TOMAN, 2015. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, s. 43 ISBN 978–80–89149–46–9.
5. ŽULOVÁ, J. 2021. *Výber Zamestnancov. Právne úskalia obsadzovania pracovných miest*. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2021, (s. 72) ISBN: 978-80-571-0324-0.
6. AGUENZA, B., AL-KASSEM, A.H. a MAT SOM, A.P. (2012). Social Media and Productivity in the Workplace: Challenges and Constraints, *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, Volume 2(2), 22-26. ISSN: 2046-7141.
7. FAHMY, M. In AGUENZA, B., AL-KASSEM, A.H. a MAT SOM, A.P. (2012). Social Media and Productivity in the Workplace: Challenges and Constraints, *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, Volume 2(2), 22-26. ISSN: 2046-7141.
8. TUTOKY, G., PARALIČ, J., 2010. Modelovanie a analýza malej komunitnej sociálnej siete. In *5th Workshop on Intelligent and Knowledge Oriented Technology*. Bratislava: Institute of Informatics SAS, s. 70 ISBN 978-80-970145-2-0.
9. Rozhodnutie Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 9CoPr/1/2016 zo dňa 01. decembra 2016.
10. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
11. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Mladá veda

Young Science

ISSN 1339-3189