

Iskanje ravnovesja med delavčevo svobodo izražanja in interesi delodajalca: objave delavca na družbenih omrežjih

Danaja Plohl, Aljoša Polajžar***

POVZETEK

Avtorja obravnavata problematiko aktivnosti delavcev (javnih uslužbencev) na družbenih omrežjih v luči varovanih človekovih pravic in delovnopravnih sankcij. Na eni strani lahko tovrstne objave delavcev škodujejo poslovnim interesom (ugledu) delodajalca oziroma kršijo prepoved škodljivega ravnanja po ZDR-1. Na drugi strani pa lahko delodajalec s posledično sprejetimi delovnopravnimi sankcijami protipravno poseže v delavčevi pravici do svobode izražanja in zasebnosti. Iz obravnavane sodne prakse (ESČP, Sodišča EU in nacionalnih sodišč) izhaja, da je dopustnost tovrstnega posega (npr. odpovedi pogodbe o zaposlitvi) treba presojati v luči dejstev vsakega konkretnega primera (vsebine izjave, njenega javnega dometa, odgovornosti in položaja delavca v organizaciji itd.). Pri tem ugotavljamo, da za javne uslužbence (npr. policiste) zaradi njihovega posebnega položaja praviloma veljajo nekoliko strožje zahteve in odgovornosti pri izvrševanju pravice do svobode izražanja – v primerjavi z ostalimi delavci. Nazadnje ugotavljamo, da bi za zagotovitev pravne varnosti tako delavcev kot delodajalcev (v luči obstoječih ohlapnih/abstraktnih kriterijev) bilo priporočljivo, da se pravila dopustne uporabe družbenih omrežij s strani delavcev uredi v splošnih aktih delodajalca in/ali s kolektivnimi pogodbami. Pri tem pa poudarjamo, da morajo biti tovrstni akti v vsakem primeru zakonsko in ustavno skladni oziroma ne prekomerno posegati v delavčevi pravici do svobode izražanja in zasebnosti.

* Mag. prav., Pravna fakulteta Univerze v Mariboru.

** Mag. prav., mladi raziskovalec, asistent in doktorski študent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru.

Ključne besede: pravica do svobode izražanja na delovnem mestu, pravica do zasebnosti na delovnem mestu, socialna omrežja, javni uslužbenci, delovnopravne sankcije, EKČP

Finding a balance between the employee's freedom of expression and the employer's interests:

Case study: worker's posts on social media

ABSTRACT

The authors discuss the issue of activities of workers (public servants) on social networks in the light of their protected human rights and labour law sanctions. On the one hand, such posts of employees on social networks may harm the business interests (reputation) of the employer or violate the prohibition of harmful conduct under ZDR-1. On the other hand, the employer may unlawfully restrict (interfere with) the employee's right to freedom of expression and privacy with the consequently adopted labour law sanctions. It follows from the case law (ECtHR, CJEU and national courts) that the admissibility of such a restriction (e.g., termination of an employment contract) must be assessed in the light of the facts of each case (content of the statement, its public scope, responsibilities and position of the employee etc.). We concluded that civil servants (e.g., police officers), due to their special position, are generally subject to slightly stricter requirements and responsibilities in exercising their right to freedom of expression – compared to other employees. Finally, we note that in order to ensure legal certainty for both employees and employers (in the light of the existing loose/abstract criteria), it would be recommended that the rules on the permissible use of social networks by employees are regulated in employer's general acts and/or collective agreements. At the same time, we emphasize that such acts must in any case be legally and constitutionally compliant and not excessively interfere with the employee's right to freedom of expression and privacy.

Keywords: right to freedom of expression at the workplace, right to privacy at the workplace, social networks, civil servants, labour law sanctions, ECHR

1. Uvod

Posamezniki uporabljajo družbena omrežja za objavljanje fotografij svojega vsakdanjika, deljenje stališč ter za diskusijo o političnih in drugih vprašanjih.¹ Tudi delavci so v svojem prostem času uporabniki družbenih omrežij. Slednja so zabrisala razlikovanje med javnim in zasebnim življenjem zaposlenih ter povečala nadzor s strani delodajalcev.² Iz tujine so že znani primeri, ko je delavcem prenehalo delovno razmerje, ali so bili deležni drugih delovnopравnih sankcij zaradi njihovih objav na družbenih omrežjih.³ Ob tem se postavlja vprašanje, ali so bili takšni ukrepi pravno dopustni? Ali je delavcu dopustno odpovedati pogodbo o zaposlitvi zaradi objav ali poslanih sporočil na platformah Facebook, Twitter ipd.?

Na eni strani imamo delavčevi pravici do svobode izražanja in zasebnosti, ki sta ustavnopravno varovani. Na drugi strani pa je delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi zavezan izpolnjevati pogodbene obveznosti do delodajalca, pri čemer se izpostavlja predvsem delavčeva dolžnost prepovedi škodljivega ravnanja. Tudi delodajalcu je v interesu, da objave njegovih zaposlenih ne škodujejo ugledu, interesom in dobremu imenu podjetja. Cilj predmetnega prispevka je poiskati ustrezno pravno ravnovesje med pravicami delavca in interesi delodajalca v okviru sledečih raziskovalnih vprašanj: kdaj in pod katerimi pogoji je (v luči obravnavane problematike – aktivnosti delavca na družbenih omrežjih) delavčeva pravica do svobode izražanja in zasebnosti upravičeno omejena oziroma pod katerimi pogoji so delovnopравne sankcije napram delavcu pravno dopustne (bodisi gre le za disciplinski ukrep ali za odpoved pogodbe o zaposlitvi)? V slovenski pravni teoriji in stroki so ta vprašanja (v luči te konkretne problematike) pomanjkljivo raziskana.⁴ Pravica do svobode izražanja na delovnem mestu je v obstoječi literaturi obravnavana predvsem v luči varstva žvižgačev,⁵ česar pa v našem prispevku ne bomo obravnavali.

¹ Mantouvalou, 2018, str. 1.

² Thornthwaite, 2018, str. 119, 120.

³ Del Punta, 2019, str. 93.

⁴ V medijih in pravni literaturi je več govora o pravici do svobode izražanja sodnikov. Glej denimo Letnar Černič, 2020, e-vir; Sladič, 2017; Dolar Božič, 2021. V našem prispevku se bomo osredotočili predvsem na položaj delavcev in delodajalcev v zasebnem sektorju in javnih uslužbencev v javnem sektorju. Varstvo svobode izražanja funkcionarjev (npr. sodnikov ipd.) odpira posebna pravna vprašanja, ki jih v luči tega prispevka ne bomo obravnavali.

⁵ Glej denimo Senčur Peček, 2015; Polajžar, 2021; Emeršič Polič, 2020.

Na raziskovalna vprašanja bomo odgovorili z uporabo dogmatično-normativne metode ter metode analize, s katero bova razčlenila in analizirala relevantne pravne vire. Na podlagi obravnavane sodne prakse bomo z metodama indukcije in sinteze skušali podati smernice, ki bodo v pomoč tako delavcem kot delodajalcem, ki bodo dobili jasnejši odgovor glede tega, katere izjave so lahko delovnopravno sankcionirane in kateri pogoji morajo biti za to izpolnjeni.

2. Človekove pravice delavca v delovnem razmerju

2.1. Splošno o pravici do svobode izražanja

Pravica do svobode izražanja je steber moderne (svobodne) demokratične družbe, ki je zaščiten tako v okviru ustave, kot na Evropski (Svet Evrope, EU) in mednarodni ravni.⁶

Predmetna pravica je normativno urejena, med drugim, v Splošni deklaraciji človekovih pravic⁷, Mednarodnem paktu o državljanskih in političnih pravicah⁸ ter EKČP^{9,10}. Svoboda izražanja ni pomembna sama po sebi, temveč igra osrednjo vlogo pri zaščiti drugih pravic iz EKČP, saj brez širokega jamstva pravice do svobode izražanja, ki jo zagotavljajo neodvisna in nepristranska sodišča, ni ne svobodne države in ne demokracije.¹¹ Na ravni EU jo ureja 11. člen Listine EU¹², ki v skladu s 3. odstavkom 52. člena vzpostavlja enako vsebino in obseg varstva, kot jo zagotavlja 10. člen EKČP, pri čemer pa je treba izpostaviti, da je varstvo po Listini lahko tudi širše.¹³ Tudi iz Ustave RS¹⁴ izhaja, da RS kot demokratična

⁶ Primerjaj: ESČP Lingens proti Avstriji, št. 9815/82, 8.7.1986, 7, 9–11, 16, 25, 27, 36, 49–51; ESČP Maronek proti Slovaški, št. 32686/96, 19.4.2021, Reports of Judgments and Decisions 2001-III, 7, 12, 16. Glej tudi Rijavec, 2018, str. 231.

⁷ Splošna deklaracija človekovih pravic, sprejeta z resolucijo Generalne skupščine OZN, A/RES/3/217A, 10. decembra 1948, 19. člen.

⁸ Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, sprejet z resolucijo Generalne skupščine OZN, A/RES/2200A, 16. decembra 1966, 19. člen.

⁹ Evropska konvencija o človekovih pravicah (EKČP), 1950, spremenjena in dopolnjena s Protokoli 1, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14 in 16.

¹⁰ Vickers, 2002, str. 63.

¹¹ Bychawska- Siniarska, 2017, str. 11; Macovei, 2004, str. 6.

¹² Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, UL C 326/391, z dne 26.10.2012.

¹³ Article 11 - Freedom of expression and information, FRA, e-vir.

¹⁴ Ustava Republike Slovenije. (URS). Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a).

in socialna država¹⁵, uveljavlja svobodo misli, govora, tiska, javnega obveščanja ter javnega nastopanja.¹⁶

Družbeni pomen svobode izražanja je izražen s tremi temeljnimi sklopi. Prvič, tako svoboda misli kot svoboda izražanja sta predpogoja za t.i. univerzalno svobodo posameznika. Drugič, svoboda javnega komuniciranja je nepogrešljiv element za posameznikovo družbeno samouresničitev ter samopotrditev. Tretjič, svoboda misli, izražanja in svoboda tiska so predpogoji za legitimen politični in pravni sistem.¹⁷

Podrobneje bomo analizirali ureditev svobode izražanja po EKČP in Listini EU, ki sta za naš pravni prostor še posebej pomembna dokumenta. V okviru EKČP 1. odstavek 10. člena vzpostavlja definicijo pravice do svobode izražanja, 2. odstavek pa določa okoliščine, v katerih lahko država v to pravico zakonito poseže in jo omeji. Svoboda izražanja je sestavljena iz treh komponent, in sicer svobode izražanja misli in dveh med seboj komplementarnih pravic – svobode do sprejemanja obvestil in svobode do sporočanja obvestil in idej.¹⁸ ESČP pri pravici do svobode izražanja ne varuje izključno govora, ki je dragocen, temveč tudi govor, ki je lahko žaljiv in šokanten do države ali posameznikov.¹⁹ To vključuje politični diskurz, komentarje o javnih osebah in javnih zadevah, razprave o človekovih pravicah, kulturne in umetniške izraze, verski diskurz itd. Načeloma tudi šokantna in žaljiva komunikacija spada pod svobodo izražanja, vendar pa je slednja že lahko predmet določenih omejitev.²⁰ Govor, ki bi vzpodbujal kakršnokoli neenakost, sovraštvo ali nestrpnost, skladno s sodno prakso ESČP ne spada v področje varovane materije.²¹

V okviru Listine EU je svoboda izražanja (11. člen) v svoji kolektivni razsežnosti povezana z 12. členom, ki zagotavlja svobodo zbiranja in združevanja in z 28. členom, saj pravica do kolektivnih pogajanj in ukrepov prav tako predstavlja zavarovano

¹⁵ URS, 1. in 2. člen.

¹⁶ Ibid., 39. člen.

¹⁷ Teršek, 2019, tč. 13 in 6.

¹⁸ Macovei, 2004, str. 8. 2. odstavek 10. člena EKČP določa, da izvrševanje teh svoboščin samo po sebi vključuje dolžnosti in odgovornosti in je zato lahko podrejeno obličnosti in pogojem, omejitvam ali kaznim, ki jih določa zakon, in ki so nujne v demokratični družbi zaradi varnosti države, ozemeljske celovitosti, javne varnosti, preprečevanja neredov ali kaznivih dejanj, varovanja zdravja in morale itd.

¹⁹ Mantouvalou, 2018, str. 13.

²⁰ Voorhoof, Humblet, 2013, str. 249.

²¹ Letnar Černič, 2013, str. 144.

obliko kolektivnega svobodnega izražanja.²² V zadevi *Schmidberger, C-112/00* se je pravica do svobode izražanja povezala s pravico do svobode združevanja, kar je rezultiralo v boljši zaščiti aktivistov, ki so s svojim organiziranim zborovanjem blokirali velik del avtoceste.²³ V svoji individualni razsežnosti pa predstavlja podaljšek pravice do svobode misli, vesti in vere, ki se zagotavlja v 10. členu Listine EU. Tako lahko strnemo, da so pravice v 10., 11., in 12., členu Listine EU med seboj tesno povezane.²⁴ Kakor skoraj vse ostale pravice, vsebovane v Listini EU, tudi pravica do svobode izražanja ni absolutna in je podvržena omejitvam. Takšno stališče je bilo sprejeto tako s strani ESČP kot s strani Sodišča EU.²⁵

Posledično obstajajo različni standardni testi, na podlagi katerih obravnavamo dopustnost omejitev temeljnih pravic. Prvi je klasični standardni EU test, ki ureja odstopanja od temeljnih pravic, ki so priznane v evropskem pravnem redu in v skladu s katerimi zanje veljajo omejitve v splošnem ali javnem interesu. Pri tem je treba izpostaviti, da navedene omejitve sorazmerno in sprejemljivo posegajo v vsebino določene zaščitene pravice. Drugi test je vzpostavljen (kot že omenjeno) v 2. odstavku 10. člena EKČP, pri čemer je zahtevnejši in natančnejši od klasičnega EU testa. Ta (drugi test) se povezuje s testom sorazmernosti, kjer je potrebno presoditi, ali je ukrep primeren za doseg cilja, ali pri tem obstaja kakšen drug, manj posegajoč ukrep in nazadnje, ali je ukrep sorazmeren za doseg cilja. V zadevi *Vogt proti Nemčiji*, je ESČP pojasnilo, da se kakršnekoli omejitve pravice do svobode izražanja, interpretirajo restriktivno.²⁶ Tretji test ureja 52. člen Listine EU, v skladu s katerim se mora kakršnokoli omejevanje pravic predpisati z zakonom in pri tem še vedno spoštovati *bistveno vsebino* obravnavanih pravic.²⁷

²² Cobbaut, 2019, str. 297.

²³ SEU *Shmidberger, C-112/00*, 12.6.2003.

²⁴ Cobbaut, 2019, str. 297.

²⁵ SEU *Connolly proti Komisiji, C-274/99 P*, 6.3.2001, tč. 148; ESČP *Guja proti Moldaviji*, št. 17851/91, 12.2.2008, tč. 70; ESČP *Vogt proti Nemčiji*, št. 46833/99, 26.9.1995, tč. 53; ESČP *De Diego atria proti Španiji*, št. 46833/99, 14.3.2002, tč. 37.

²⁶ ESČP *Vogt proti Nemčiji*, št. 46833/99, 26.9.1995, tč. 52.

²⁷ Cobbaut, 2019, str. 303 in 304.

2.2. Delavčeva pravica do svobode izražanja v delovnem razmerju

Pravica delavca do svobode izražanja je pogojena z razvojem in ohranitvijo individualne avtonomije in človekovega dostojanstva. Za zavarovanje teh interesov se mora posameznikom zagotoviti svobodno izražanje v vseh sferah, v katerih delujejo. Pri tem je delovno mesto še posebej izpostavljeno, saj delavci tam preživijo večino svojega časa. Delovno mesto namreč ni samo mesto za opravljanje dela, ampak je tudi družbeni prostor, zato se vsakršna omejitev pravic na delovnem mestu izrazi v praksi.²⁸ Posebna vrsta govora, ki se ščiti na delovnem mestu, je žvižgaštvo (*whistleblowing*). Avtonomija govorca se lahko omogoči z zaščito vseh oblik govora, ne glede na to ali je podano mnenje pravilno, napačno, resno ali nepomembno.²⁹ Vsekakor pa gre trditi, da svoboda izražanja ne more biti sprejemljiva le v primeru, kadar nam je izraženo mnenje osebno všeč oziroma ustreza temu, k čemur bi moral biti naravnan razumen in liberalen človek.³⁰

V okviru EKČP gre izpostaviti (glede omejevanja pravice) dejstvo, da je delovno razmerje zasebnopravne narave in da je 10. člen EKČP bil namenjen predvsem za urejanje odnosa med državo in njenimi državljani. Kljub temu pa je ESČP pojasnilo, da se 10. člen lahko uporablja tudi v zasebnopravnih razmerjih. Tudi iz sodne prakse izhaja, da se pravica do svobode izražanja zagotavlja tako javnim uslužbencem (zaposlenim v okviru države), kot delavcem zaposlenim v zasebnem sektorju.³¹

Nadalje je treba poudariti, da je lahko obseg varstva v okviru pravice do svobode izražanja različen glede na dejstvo, ali je delavec zaposlen v zasebnem ali v javnem sektorju (v okviru države). Za javne uslužbence lahko velja (zaradi varstva javnega interesa) strožja obveznost diskretnosti (npr. oddelek državne varnosti), medtem ko je to manj očitno za delavce v zasebnem sektorju.³² Podobno tudi *Teršek* navaja, da imajo posamezniki, ki so v službi države (predvsem pripadniki oboroženih sil in državni uradniki) posebne dolžnosti in odgovornosti pri izvrševanju pravice do svobode izražanja. Država lahko omeji pravico do svobode izražanja

²⁸ Vickers, 2002, str. 235.

²⁹ Vickers, 2002, str. 237.

³⁰ Del Punta, 2019, str. 98.

³¹ ESČP Heinisch proti Nemčiji, št. 28274/08, 21.7.2011, tč. 44; Voorhoof, Humblet, 2013, str. 241.

³² ESČP Wojtas Kaleta proti Poljski, št. 20436/02, 16.7.2009.

svojih uslužbencev le, če njihova (izražena) stališča še spadajo v okvir njihovih službenih dolžnosti in odgovornosti.³³

2.3. Splošno o pravici do zasebnosti

Sankcioniranje delavca zaradi njegove objave na družbenih omrežjih pa praviloma ob pravici do svobode izražanja poseže tudi v delavčevo pravico do zasebnosti. Slednja omogoča ločitev zasebnega in javnega življenja ter je lahko zaradi razvoja informacijske družbe podvržena različnim zlorabam.³⁴ EKČP zasebnost varuje v okviru 8. člena, katerega primarni namen je zagotovitev spoštovanja zasebnega in družinskega življenja posameznika, pri čemer se javni oblasti prepove kakršnokoli vmešavanje, razen če za to obstojijo legitimni razlogi.³⁵ Poleg t.i. negativne obveznosti držav se vzporedno vzpostavlja tudi pozitivna obveznost, po kateri je država dolžna zagotoviti zaščito zasebnosti po 8. členu EKČP tudi med zasebnimi subjekti (posamezniki).³⁶ Varstvo zasebnosti po Listini EU (7. členu) je po obsegu in vsebini enaka kot varstvo po EKČP.³⁷

Ustava RS pravico do zasebnosti in osebnostnih pravic ureja v 35. členu. Varstvo je dualistično, saj pravico na eni strani varujemo kot osebnostno pravico (varovana na podlagi instrumentov civilnega prava) na drugi strani pa kot človekovo pravico z javnopravnim značajem. Slednja pomeni, da se posameznikova pravno varovana sfera varuje pred kakršnimikoli posegi države in državnih organov, medtem ko kot pravica civilnega prava varuje posameznika pred drugimi posamezniki.³⁸ Osebnostne pravice so tako varovane z generalno klavzulo, ki zajema nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti in varstvom zasebnosti. Nekatere osebnostne pravice pa niso našteje v okviru 35. člena, temveč v ostalih členih Ustave RS: osebno dostojanstvo (34. člen URS), nedotakljivost stanovanja (36. člen URS), komunikacijska zasebnost (37. člen URS), varstvo osebnih podatkov (38. člen URS), svoboda izražanja (39. člen URS), svoboda vesti (41. člen URS), svobodno odločanje o rojstvih otrok (55. člen URS).³⁹

³³ Teršek, 2020, str. 38–40.

³⁴ Hrustek, Matijašević, 2018, str. 193.

³⁵ Govorimo o negativni obveznosti držav članic, kot je razsojeno v zadevi ESČP Kroon in drugi proti Nizozemski, št. 00018535/91, 27.10.1994, tč. 31; ESČP Libert proti Franciji, št. 588/13, 22.2.2018, tč. 40–42.

³⁶ Glej denimo ESČP Bărbulescu v. Romania, št. 61496/08, 5.9.2017, tč. 108–111.

³⁷ Kot izhaja iz 52/3. člena Listine EU; Article 7 - Respect for private and family life, FRA, e-vir.

³⁸ Toplak, 2002, 35. člen, tč. 3.

³⁹ Farmany, 2019, tč. 8.

2.4. Delavčeva pravica do zasebnosti v delovnem razmerju

Delavec ohrani pravico do zasebnosti tudi po podpisu pogodbe o zaposlitvi in prehodu v položaj osebne odvisnosti napram delodajalcu. Slednji na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi ne pridobi pooblastila za poseg v zasebno življenje delavca (razen če je slednje nujno potrebno in sorazmerno za zavarovanje interesov in pravic delodajalca). Nadalje do kršitev pravice do zasebnosti ne prihaja samo v času obstoja delovnega razmerja, temveč tudi pred sklenitvijo ali celo po njegovem prenehanju.⁴⁰

Že na podlagi zakona (ZDR-1⁴¹) ima delodajalec obveznost varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost (46. člen ZDR-1).⁴² Prav tako je dolžan varovati delavčeve osebne podatke, ki se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom, ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. To velja tudi za osebne podatke kandidatov (1. in 4. odstavek 48. člena ZDR-1).

Pri tem pa se postavlja vprašanje, v kolikšni meri lahko delodajalec dostopa do vsebine objav in obdeluje/zbira/uporablja osebne podatke zaposlenega, ki so objavljeni na družbenih omrežjih. Zaposleni pogosto dostopajo do interneta med delovnim časom preko pametnega telefona ali računalnika, ki mu ga zagotovi delodajalec. V obeh primerih je delovna dejavnost prekinjena, kar lahko delodajalec v določenih mejah tolerira (odvisno od interne politike podjetja). *Del Punta* navaja, da model, ki se osredotoča na pravila o varstvu zasebnosti delavca, pridobiva vedno večjo veljavo. Ta pravila omejujejo možnost delodajalčevega nadzora oziroma zbiranja podatkov o objavah delavcev na družbenih omrežjih.⁴³

Nadalje so pomembni tudi primeri, v katerih so bili delavci odpušteni zaradi njihovega zasebnega ravnanja, osebnih navad ali mnenj v javnih razpravah. Sporno je predvsem dejstvo, da gre v tovrstnih primerih za ravnanja izven delovnega razmerja oziroma delovnega mesta in delovnega časa. Tovrstna ravnanja bi se mo-

⁴⁰ Končar, 2015.

⁴¹ Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 - odl. US, 22/19 - ZPosS, 81/19 in 203/20 - ZIUPOPĐVE.

⁴² Ibid.

⁴³ Del Punta, 2019, str. 79, 88 in 89.

rala obravnavati kot zasebna (brez vpliva na delovno razmerje). *Mantouvalou* navaja, da ravnanje zunaj okvirja delovnega razmerja (delovnega mesta) sicer lahko privede do zakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če obstaja jasen vpliv ali velika verjetnost, da ravnanje škoduje poslovnim interesom delodajalca. Zgolj spekulativna nevarnost oziroma možnost škode pa ne bi smela zado-
stovati.⁴⁴

3. Interesi in zahteve delodajalcev v delovnem razmerju

Ob varstvu temeljnih pravic delavca do svobode izražanja in zasebnosti je treba upoštevati tudi legitimne interese in pravice delodajalca, ki jih uživa napram delavcu na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

3.1. Delavčeva obveznost lojalnega ravnanja napram delodajalcu v okviru prepovedi škodljivega ravnanja

Obveznosti delavca so na splošni ravni urejene že v zakonu (ZDR-1), nadalje pa konkretizirane v kolektivnih pogodbah, splošnih aktih delodajalca in v pogodbi o zaposlitvi. Za naš prispevek je relevantna predvsem obveznost lojalnega ravnanja delavca napram delodajalcu v okviru prepovedi škodljivega ravnanja, ki izhaja iz 37. člena ZDR-1.⁴⁵

Prepoved škodljivega ravnanja je splošno načelo pogodbenega prava in ga v delovnem pravu lahko povezujemo s splošnim obligacijskim načelom *neminem laedere*, kot ga določa 10. člen Obligacijskega zakonika (OZ⁴⁶). Razlika med njima je, da je v obligacijskem pravu to načelo pomembno z odškodninsko pravnega vidika, medtem ko se nastanek škode v okviru delovnopравnih razmerjih ne zahteva. Za obstoj kršitve obveznosti delavca je več kot zadostno, da se povzroči zgolj verjetnost oziroma možnost škodljivega vpliva na poslovne interese delodajalca.⁴⁷

⁴⁴ V. Mantouvalou je kritizirala odločitev angleškega sodišča ESČP Pay proti Veliki Britaniji, št. 32792/05, 16.9.2008.

⁴⁵ Prepoved škodljivega ravnanja je eden od vidikov lojalnosti delavca do delodajalca, kot izhaja iz zadeve VSRS Sodba VIII Ips 343/2007, 06.10.2008.

⁴⁶ Obligacijski zakonik. Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631.

⁴⁷ Tičar, 2015.

Ključno je poudariti, da takšna obveznost od delavca zahteva, da se vzdrži vseh ravnanj, ki bi glede na naravo njegovega dela lahko povzročila delodajalcu materialno ali moralno škodo oziroma škodovala njegovim poslovnim interesom.⁴⁸ Sodišče mora pri tem najprej presoditi, ali je ravnanje škodovalo poslovnim interesom delodajalca. Če je odgovor pritrdilen, je treba presoditi, ali to ravnanje predstavlja hujšo kršitev delovnih obveznosti ter ali je bilo izvršeno naklepoma ali iz malomarnosti.⁴⁹ V zakonu ni nikjer določeno, kaj pomeni »*hujša kršitev delovnih obveznosti*«, temveč gre za pravni standard, v luči katerega mora sodišče v vsakem primeru posebej presoditi vse bistvene okoliščine primera. Vsako ravnanje delavca, ki odstopa od pričakovanega vedenja, še nujno ne pomeni kršitve, ki bi vodila v odpoved pogodbe o zaposlitvi.⁵⁰ Pri presoji je pomembno, kakšnega pomena je za delodajalca in delavca konkretna obveznost, ki bi jo delavec moral opraviti, a je ni.⁵¹ Bistveno pri tej obveznosti delavca je, da jo mora delavec spoštovati ne le v okviru delovnega časa, ampak tudi v prostem času, kar je potrebno presoditi v vsakem konkretnem primeru posebej.⁵² Od delavca se zahteva, predvsem pa pričakuje, da se zaveda morebitnih negativnih vplivov svojih ravnanj na interese delodajalca. Pri tem pa je treba upoštevati, da je raven skrbnosti, ki jo mora delavec izkazati v prostem času, odvisna od njegovega položaja, ki ga delavec zaseda v hierarhični strukturi samega podjetja (organizacije).⁵³

Tudi Vickers navaja, da delodajalec pogosto želi omejiti svobodo izražanja delavcev z namenom preprečitve motenj v delovnem procesu oziroma z namenom zaščite zaupnih ali drugih občutljivih informacij. Javne izjave in mnenja zaposlenih lahko povzročijo finančno izgubo ali škodujejo ugledu podjetja, Delodajalec želi preprečiti kakršnokoli potencialno ekonomsko škodo hkrati pa vzdrževati svojo samostojnost in ohranjati lojalnost zaposlenih.⁵⁴

3.1.1. Primeri v sodni praksi ESČP in Sodišča EU

V iskanju ravnovesja med pravicami delavcev (svoboda izražanja, zasebnost) in interesi delodajalcev (poslovni ugled ter čast in

⁴⁸ VDSS Sodba Pdp 104/2020, 10.06.2020.

⁴⁹ VSRS Sklep VIII Ips 207/2013, 28.01.2014.

⁵⁰ VSRS Sodba in sklep VIII IPS 315/2017, 19.06.2018.

⁵¹ VSRS Sodba VIII Ips 223/2017, 10.04.2018.

⁵² Glej VSRS Sodba VIII Ips 303/2010 in VIII Ips 275/2011, 20.03.2012, tč. 12.

⁵³ Tičar, 2015.

⁵⁴ L. Vickers, 2002, str. 236.

dobro ime pravne osebe) je treba upoštevati tudi sodno prakso ESČP. Že 2. odstavek 10. člena EKČP jasno določa, da se svoboda izražanja lahko omeji zaradi varovanja ugleda ali pravic drugih oseb, kar je ESČP obravnavalo, med drugim, v zadevi *Chauvy proti Franciji*.⁵⁵

Kot primer zadeve na ESČP, kjer je sodišče presojalo mejo med svobodo izražanja ter ugledom delodajalca, lahko izpostavimo primer *Herbai proti Madžarski*.⁵⁶ Csaba Herbai (delavec v kadrovski službi na banki) je prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi. Razlog za odpoved je bila objava prispevka (na spletnem mestu, ki je vsebovalo splošne članke o delu s kadri (managementu)), s katerim bi naj kršil klavzulo o zaupnosti in s tem posegel v finančne interese banke. ESČP je ugotovilo, da domača sodišča niso izvedla ustreznega postopka (presoje) oziroma niso našla ustreznega ravnovesja med delavčevo pravico do svobode izražanja in pravico delodajalca do zaščite poslovnih interesov. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je v predmetnem primeru predstavljala nesorazmeren poseg (sankcijo) v pravico do svobode izražanja, zato je ugotovilo kršitev 10. člena EKČP.⁵⁷

Sodišče EU je v okviru svoje sodne prakse obravnavalo predvsem primere, ki so zadevali delovnopravni položaj zaposlenih v okviru EU institucij, teles ipd. Sodišče EU v, denimo, zadevi *Connolly proti Komisiji* navede, da je treba doseči ravnovesje med svobodo izražanja in legitimnimi interesi institucije in pri tem zagotoviti, da uradniki upoštevajo dolžnosti in odgovornosti, ki so implicitne pri opravljanju njihovih nalog.⁵⁸ V zadevnem primeru je Connolly, v nasprotju s Kadrovskimi predpisi za uradnike, objavil knjigo z naslovom »*The Rotten Heart of Europe – The Dirty War for Europe's Money*«, ki govori o gospodarskem in monetarnem področju prava EU, Connolly pa jo je napisal na podlagi svojih pridobljenih izkušenj kot uslužbenec Evropske komisije. Ker je s tem dejanjem škodoval interesom, dobremu imenu in slovesu Komisije, so se zoper njega začeli disciplinski postopki, ki so vodili v odpoved pogodbe o zaposlitvi.⁵⁹ Sodišče EU zapiše, da se morajo vse omejitve oceniti v luči okoliščin primera in morebitnih posledic. To zajema presojo: delavčevih izkušenj in odgovornosti; ali se

⁵⁵ ESČP *Chauvy in drugi proti Franciji*, št. 64915/01, 29.6.2004.

⁵⁶ ESČP *Herbai proti Madžarski*, št. 11608/15, 5.2.2020.

⁵⁷ *Ibid*, tč. 49.

⁵⁸ SEU *Connolly proti Komisiji*, C-274/99, 6.3.2001, tč. 48.

⁵⁹ *Ibid*, tč. 5, 19.

uslužbenec izraža v svojem imenu ali v imenu institucije; kdo so naslovljenci (zadevna javnost) in prepoznavnost izjave. Sodišče EU presoja tudi jezik podane izjave – škodljive, zlobne ali nasilne izjave se presojajo strožje in drugič vsebino podanih stališč. Prav tako so bolj problematične izjave, ki postavijo pod vprašaj temeljne odločitve in usmeritve institucije.⁶⁰ Sodišče EU tako pri odločanju sorazmernosti podane omejitve vzame v obzir resnost izjav in sankcije, ki bi doletele delavca.⁶¹ Sodišče EU je odločilo, da je Evropska komisija ravnala zakonito, ko je Connollyu odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Sodišče EU je sicer priznalo, da svoboda izražanja lahko zajema tudi negativne kritike, vendar je treba upoštevati tudi interese in cilje EU.⁶²

3.2. Posledice kršitve obveznosti delavca (delovnopravne sankcije)

V kolikor delavec krši svoje temeljne (pogodbene in zakonske) obveznosti, ima delodajalec na voljo različne možnosti (ukrepe) za sankcioniranje teh kršitev.⁶³ Izbira ukrepa je odvisna od narave in teže kršitve. ZDR-1 izrecno ne opredeljuje katere kršitve se naj sankcionirajo z disciplinskimi ukrepi in katere z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.⁶⁴ Taksativno pa našteva primere, v katerih lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.⁶⁵

ZDR-1 jasno ločuje med naravo/posledicami disciplinske sankcije in redne/izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Kot določa 2. odstavek 172. člena ZDR-1 disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca. Izreče se mu lahko opomin – druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, pa le če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.⁶⁶ Pred izrekom kakršnekoli disciplinske sankcije mora delodajalec delavca pisno seznanimi s kršitvami in mu omogočiti da se o njih izjavi.⁶⁷ Pri tem je delodajalec vezan na roke, saj mora o disciplinski odgovornosti odločiti v enem mesecu od

⁶⁰ Ibid, tč. 60; SEU Connolly proti Komisiji, T-34/96 in T-163/96, 19.5.1999, tč. 130.

⁶¹ SEU Connolly proti Komisiji, C-274/99, 6.3.2001, tč. 41, 42.

⁶² SEU je v luči ciljev prava EU legitimno omejila pravico do svobode izražanja; O' Donoghue, 2002, str. 115.

⁶³ VDSS Sodba Pdp 602/2016, 01.12.2016.

⁶⁴ Pisnik, 2018, str. 23, 24.

⁶⁵ ZDR-1, 109. člen in 110. člen.

⁶⁶ Ibid., 1. in 2. odstavek 172. člena.

⁶⁷ Ibid., 173. člen.

dneva, ko je za kršitev izvedel oziroma najkasneje v treh mesecih od nastanka kršitve.

Nasprotno je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga vrsta redne odpovedi, na podlagi katere delavcu preneha delovno razmerje po poteku odpovednega roka.⁶⁸ Delodajalec pri tem postopku najprej poda pisno opozorilo za izpolnitev obveznosti, pri čemer se mora držati prekluzivnih rokov. Odpoved mora podati v roku 60 dni od ugotovitve utemeljenega razloga oziroma najkasneje v 6 mesecih od nastanka utemeljenega razloga.⁶⁹ Delodajalec lahko izda poljubno število opozoril, zoper katera delavec nima možnosti sodnega varstva.⁷⁰ V vsakem primeru lahko delodajalec šele če delavec v roku enega leta ponovno zakrivi kršitev, začne postopek redne odpovedi iz krivdnega razloga.⁷¹

V primeru najtežjih kršitev (posebej tehtnih razlogov) lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi – če obstajajo razlogi, določeni v ZDR-1, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka (109. člen ZDR-1).⁷² V luči našega primera bi to lahko prišlo v poštev, če bi delavčeva objava predstavljala kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in izpolnjevala vse znake kaznivega dejanja; ali če bi šlo za hujšo kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja iz naklepa ali hude malomarnosti (110. člen ZDR-1).

4. Iskanje ustavnih in delovnopravnih meja dopustnosti delovnopravnih sankcij zaradi objav delavca na družbenih omrežjih

V iskanju odgovora na navedeno vprašanje se bomo osredotočili predvsem na iskanje ustreznega ustavnopravnega ravnovesja med pravicami delavca in interesi delodajalca oziroma na dejavnike, ki vplivajo na to ravnovesje. Izhodiščno poudarjamo, da je treba pri iskanju tega ravnovesja izhajati tudi iz temeljnega aksioma delovnega prava, in sicer potrebi po dodatnem pravnemu var-

⁶⁸ Ibid., 4. odstavek 94. člena.

⁶⁹ Pisnik, 2018, str. 23.

⁷⁰ Slednje (odsotnost pravnega varstva v tovrstnih primerih) problematizira pravna teorija. Glej denimo Gostiša, 2021.

⁷¹ Starič, 2017, str. 8, 9.

⁷² Vodovnik, Tičar, 2016, str. 143.

stvu delavca zaradi njegovega neenakega/podrejenega položaja napram delodajalcu.

4.1. Iskanje meja dopustnosti delovnopравnih sankcij v okviru sodne prakse ESČP

ESČP je razvilo številčno sodno prakso, v kateri je neupravičena odpoved pogodbe o zaposlitvi pomenila kršitev, med drugim, delavčeve pravice do zasebnosti ali svobode izražanja.

Denimo v zadevah *Copland* in *Halford* je ESČP obravnavalo nadzor delodajalca nad uporabo službenega telefona in interneta oziroma elektronske pošte. Zaradi odkritih kršitev pravil uporabe so delavca odpustili, kar pa je ESČP ocenilo kot kršitev pravice do zasebnosti po 8. členu EKČP (za nadzor namreč ni obstajala nobena pravna podlaga, delavci pa so uživali razumno pričakovanje zasebnosti). Ključno je, da je ESČP v predmetnih zadevah razvilo koncept »razumnega pričakovanja zasebnosti« tudi na delovnem mestu (delovnem razmerju).⁷³

V zvezi s pravico do svobode izražanja delavca je pomembna, med drugim, zadeva *Wojtas-Kaleta proti Poljski*, v kateri je novinarka poljske televizijske družbe in predsednica Poljske zveze novinarjev javno izrazila dvome o dobrih namenih televizijske družbe pri ukinitvi dveh programov klasične glasbe. Podpisala je tudi odprto pismo, ki je bilo naslovljeno na upravni odbor podjetja, v katerem je kritizirala televizijsko industrijo zaradi pomanjkanja finančne podpore pri zaščiti predvajanja klasične glasbe. Televizijska hiša ji je očitala škodljivo ravnanje in ji zato izdala opomin pred odpovedjo.⁷⁴ Nacionalna sodišča so presodila, da je takšen disciplinski ukrep primeren in zakonsko/ustavno skladen, zato se je novinarka pritožila na ESČP, kjer je trdila, da takšen ukrep nesorazmerno posega v njeno pravico do svobode izražanja.⁷⁵ ESČP je opravilo tehtanje med interesi delodajalca (ugledom podjetja) na eni ter njeno pravico do komentiranja zadev javnega interesa na drugi strani. ESČP je nasprotno od poljskega nacionalnega sodišča odločilo, da je v konkretnem primeru prišlo do kršitve pravice do svobode izražanja, ki izhaja iz 10. člena EKČP. Pri tem je poudarilo pomen predmetne pravice v okviru komentiranja zadev

⁷³ Koncept je izpeljan iz sodne prakse ESČP, glej denimo ESČP *Halford* proti Veliki Britaniji, št. 20605/9, 25.6.1997; ESČP *Copland* proti Veliki Britaniji, št. 62617/00, 3.7.2007.

⁷⁴ ESČP *Wojtas Kaleta* proti Poljski, št. 20436/02, 16.7.2009, tč. 7,8,9

⁷⁵ Ibid, tč. 12.

splošnega pomena, poklicnih obveznosti in odgovornosti novinarke do delodajalca. Upoštevajoč interese obeh strank je ESČP prišlo do zaključka, da poseg delodajalca v pritožnikovo pravico do svobode izražanja ni bil nujen v demokratični družbi.⁷⁶ Javni uslužbenci (enako kot drugi posamezniki) imajo pravico do svobode izražanja oziroma sodelovanja v javnih razpravah, saj lahko s svojim sodelovanjem oziroma strokovnim znanjem znatno prispevajo k razpravam v javnem interesu.⁷⁷

Kljub temu pa iz sodne prakse ESČP izhaja še, da so javni uslužbenci izpostavljeni tudi omejitvam, saj lahko delajo s tajnimi, zapupnimi ali občutljivimi podatki. Na primer, oseba zaposlena na Ministrstvu za obrambo ali vojak, ki bi razkrila skrivne informacije vojaškega značaja, bi se pri tem le stežka sklicevala na pravico do svobode izražanja.⁷⁸ Kot javni funkcionar ima poseben položaj ima tudi sodnik, ki mora po svoji funkciji ostati neodvisen in nepristranski.⁷⁹ Tudi novinar, ki dela na javni radioteleviziji, mora v javnih razpravah nastopati zadržano, da ne poseže v nepristranskost, ki se pričakuje od javne radio televizije.⁸⁰ Vendar iz sodne prakse ESČP (v tovrstnih primerih) izhaja, da morajo biti tako omejitve kot sankcije ustrezne in sorazmerne, saj gre v nasprotnem primeru za kršitev pravice do svobode izražanja.⁸¹

4.2. Primerjalnopravna in slovenska sodna praksa varstva pravic delavca v primeru delovnopравnih sankcij zaradi objav na družbenih omrežjih

Zakonita podlaga za odpustitev delavca zaradi objav na družbenih omrežjih bo variirala po različnih nacionalnih pravnih redih – odvisno od definicije resne kršitve obveznosti delavca. Presoja razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi je med državami lahko različna – nekatere lahko zagotavljajo višje varstvo zaposlitve, kar pomeni, da zakonitost odpovedi v eni državi (npr. v ZDA) še avtomatično ne pomeni, da bi takšna odpoved bila zakonita tudi v Sloveniji ali drugih evropskih državah. V nadaljevanju bomo pred-

⁷⁶ Ibid, tč. 51, 52.

⁷⁷ Ibid; Voorhoof, Humblet, 2013, str. 242.

⁷⁸ ESČP Pasko proti Rusiji, št. 69519/01, 22. 10.2009, tč. 86-88. 22

⁷⁹ ESČP Wille proti Lihtenštajnu, št. 28396/95, 28.10.1999, tč. 64; ESČP Kudeshkina proti Rusiji, št. 29492/05, 14.9.2009, tč. 86.

⁸⁰ ESČP Fuentes Bobo proti Španiji, št. 39293/98, 29.2.2000, tč. 38.

⁸¹ ESČP Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs and Gubi proti Avstriji, št. 15153/89, 19. 12.1994; ESČP Wille proti Lihtenštajnu, št. 28396/95, 28.10.1999; ESČP Fuentes Bobo proti Španiji, št. 39293/98, 29.2.2000.

stavili nekaj primerov iz sodne prakse ZDA, Združenega kraljestva, Italije in Nemčije.

4.2.1. Primerjalnopravna sodna praksa

Primer iz tuje sodne prakse (ZDA), ki nazorno ponazori potencialne pravne posledice posameznikovih objav oziroma sporočil na družbenem omrežju, je zadeva *Roberts v. CareFlite*.⁸² Delavka (reševalka na helikopterju) je z objavo na Facebook profilu njenega prijatelja (tudi zaposlenega kot pilota v podjetju CareFlite) na neprimeren način izrazila svoje mnenje o pacientki. Podjetje CareFlite jo je odpustilo zaradi njenega neprofesionalnega odnosa do dela. Drugostopenjsko sodišče je odločilo, da se je s tem, ko je svoje mnenje izrazila na družbenih omrežjih, odpovedala svoji pravici do zasebnosti.⁸³

Tudi v Italiji so sodišča potrdila zakonitost odpovedi zaradi objav na družbenih omrežjih. Denimo, deželno prvostopenjsko sodišče je odločilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zapornemu pazniku – zaradi stiska všečka (*like*) na Facebook komentarju, s čemer se je strinjal, da je v zaporu vsako leto več samomorov – zakonita. Potrdilo je navedbe delodajalca, da je utemeljenost odpovedi upravičevalo dejstvo, da je zadevno ravnanje škodovalo ugledu zapora.⁸⁴ V Italiji se je vzpostavila praksa, da delavci sicer lahko svobodno izrazijo svoje mnenje o razmerah na delovnem mestu, vendar pri tem ne smejo uporabljati žaljivih izrazov ali razkriti informacij o organizaciji dela. Prav tako morajo pri podajanju mnenja paziti na pravilnost in natančnost podanih dejstev.⁸⁵ Podobno je tudi sodišče v Milanu potrdilo zakonitost odpovedi zaradi kratke objave (»tvita«) na omrežju Twitter, ki je škodila interesom delodajalca.⁸⁶

Nadalje, sodišča Združenega kraljestva so ozko pristopila k obsegu varstva delavčeve pravice do zasebnosti v tovrstnih primerih. V kolikor delavčevo ravnanje ne poteka v okviru njegovega zasebnega življenja, temveč je na dosegu splošne javnosti, ne pride kršitve pravice do zasebnosti.⁸⁷ V zadevi *Crisp v Apple Retail*, je angleško delovno sodišče ugotovilo, da so bile tožnikove objave

⁸² 2nd Court of Appeals, Texas, *Roberts v. CareFlite*, št. 02-12-00105-CV, 2012 WL 4662962, 4.10.2012.

⁸³ Ibid, tč. 1-5.

⁸⁴ TAR of Lombardia, III Section, št. 256, 3.3.2016.

⁸⁵ Topo, Razzolini, 2018, str. 414.

⁸⁶ Del Punta, 2019, str. 95.

⁸⁷ Mantouvalou, 2018, str. 7,8.

na Facebooku kritične do delodajalčevih izdelkov. Njegov profil na Facebooku ni bil zaprt za javnost (»privatni/zasebni profil«), saj so njegovi Facebook prijatelji lahko do objav dostopali in jih delili naprej (Crisp pa nad tem ni imel več nadzora). Po mnenju sodišča zato ni mogel *utemeljeno pričakovati visoke stopnje zasebnosti* (tudi v luči dejstva, da je bil zaposlen kot IT strokovnjak pri podjetju Apple in je vedel, kako delujejo družbena omrežja). Iz navedenih razlogov je sodišče odločilo, da ni prišlo do kršitve delavčeve pravice do zasebnosti.⁸⁸

Prav tako gre izpostaviti zadevo *Teggart v TeleTech UK Ltd*⁸⁹ (Severna Irska), v kateri je Teggart (delavec v podjetju TeleTech) bil odpuščen zaradi objave oziroma nespodobnih komentarjev o sodelavki, ki jih je objavil na svojem Facebook profilu izven delovnega časa. V svojem komentarju je omenjal podjetje TeleTech. Komentarji so bili dostopni njegovim Facebook prijateljem (nekateri so bili zaposleni v omenjenem podjetju). Sodišče je odločilo, da je njegova odpoved bila zakonita, saj je s svojim ravnanjem posegel v dostojanstvo svoje sodelavke in ustvaril za delavko ponižujoče delovno okolje znotraj organizacije.⁹⁰

Nazadnje tudi *Collins* navaja, da gre v okviru pravnega okvirja Združenega kraljestva nasploh zaključiti, da je delavcu možno prekiniti pogodbo o zaposlitvi zaradi objav na družbenem omrežju, v kolikor objava pomeni takšno ravnanje, ki je prepovedano tudi na delovnem mestu, npr. prepoved trpinčenja na delovnem mestu, nadlegovanje, spolno nadlegovanje, diskriminacija, kršitev konkurenčne prepovedi itd. Delodajalec pa mora upoštevati tudi: ali je delavec te objave objavljial v času delovnega časa na službenem računalniku; okoliščine ki so vodile do takšne objave; ali podjetje na kakršenkoli način prepoveduje takšne zapise na družbenih omrežjih in ali obstajajo zadostni dokazi za takšno ravnanje.⁹¹

4.2.2. Slovenska sodna praksa in praksa Informacijskega pooblaščenca

Prvič, gre izpostaviti sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča,⁹² v kateri je bilo obravnavano vprašanje zakonitosti od-

⁸⁸ Employment Tribunal Case, *Crisp v Apple Retail (UK) Ltd*, št. 1500258/2011, 5.8.2011, tč. 45.

⁸⁹ Industrial Tribunals Northern Ireland, *Teggart v TeleTech UK Ltd*, št. 704/11, 15.3.2012.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Collins, 2020, str. 36.

⁹² VDSS Sodba Pdp 14/2021, 26.01.2021.

povedi pogodbe o zaposlitvi delavcu zaradi njegovih objav na Facebooku. Delavec, ki je bil zaposlen kot višji policist, je na svojem zasebnem, vendar javno dostopnem Facebook profilu delil fotografijo (na kateri je oblečen v policista) s spornim zapisom glede nevarnosti in posledice vožnje pod vplivom alkohola. Prav tako je objavil videoposnetek, ki prikazuje prostor za pridržanje na policiji, kjer so bili vidni madeži krvi. Sporno videoposnetek si je ogledalo približno 54.000 oseb, komentiralo ga je 188 oseb, deljena pa je bila 94-krat. Policijska uprava (delodajalec) je prejela več vprašanj novinarjev, ki so zahtevali pojasnila dodatna pojasnila glede domnevnega fizičnega nasilja. O objavi tožnika so poročali tudi mediji.⁹³

Sodišče je poudarilo, da je bilo iz delavčevega javnega profila jasno razvidno, da opravlja delo policista in da število sledilcev na Facebooku ni dejanski pokazatelj števila vseh oseb, ki so videle objavo (fotografije in druge objave se lahko delijo naprej). Relevantna javnost je bila veliko širša.⁹⁴ Sodišče prve stopnje je sicer sledilo argumentaciji delavca in razsodilo, da je bila sankcija odpovedi prestroga oziroma nezakonita (v luči zaščite delavčeve pravice do svobode izražanja po 10. členu EKČP).⁹⁵ Drugostopenjsko sodišče je zavzelo nasprotno stališče. Sodišče sicer priznava, da so lahko zavarovane tudi šokantne in vznemirljive informacije/izjave. Kljub temu pa je v konkretnem primeru za razsodbo bil odločilen kontekst delovnega mesta zaposlenega. Sodišče poudari, da so javni uslužbenci (in predvsem policisti) še toliko bolj zavezani k lojalnosti, zadržanosti in diskretnosti, ki izhaja iz njihove službe.⁹⁶ Zanje se zahteva visoka stopnja zaupanja tako s strani delodajalca kot s strani javnosti.⁹⁷ Sodišče je tako odločilo, da je bila odpoved policista zakonita, saj je bil podan utemeljen odpovedni razlog, ki je onemogočal nadaljevanje dela policista in krnil ugled policije. Delodajalec je ravnal ustrezno, ko je delavcu podal odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri tem pa ni nesorazmerno posegel v delavčevo pravico do svobode izražanja.⁹⁸

Drugič velja navesti sodbo Vrhovnega sodišča, ki je, med drugim, navedlo, da delodajalec ne more in ne sme posegati v

⁹³ Ibid, tč. 7.

⁹⁴ Ibid, tč. 13, 14.

⁹⁵ Ibid, tč. 16.

⁹⁶ VSRS Sodba in sklep VIII Ips 109/2015, 08.12.2015.

⁹⁷ VDSS Sodba Pdp 14/2021, 26.01.2021. tč. 17.

⁹⁸ Ibid, tč. 18.

komunikacijo, ki poteka v okviru zaprte Facebook skupine. V konkretnem primeru je delodajalka podatke o pogovorih v zaprti Facebook skupini pridobila od anonimne osebe, za katero ni vedela, kako je do podatkov sploh prišla. To sicer ne pomeni, da delodajalka na podlagi teh podatkov ne sme podati odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Z odpovedjo je tvegala le, da v postopku pred sodiščem ne bo uspela dokazati zatrjevanega utemeljenega razloga. Sodišče je odločilo, da je delavec (javni uslužbenec) s svojim ravnanjem sprožil nezaupanje in dvom v ugled in delo policije, zato je bila izredna odpoved v predmetnem primeru dopustna in zakonita.⁹⁹ Sodišče izpostavi, da je bilo ključno za presojo, ali je posameznik (delavec) pri svojem ravnanju lahko pričakoval zasebnost. Četudi predpostavimo, da komunikacijo večje skupine ljudi v zaprti Facebook skupini opredelimo kot »zasebno življenje« (*»private life«*), pa seznanitev delodajalca z omenjeno komunikacijo preko anonimnega vira ne pomeni posega delodajalca v zasebnost delavca. O nedopustnem posegu bi lahko govorili le v primeru, če bi delodajalec brez odredbe sodišča prestrezal omenjeno komunikacijo.¹⁰⁰

Nazadnje velja omejiti stališča Informacijskega pooblaščenca, ki v svojih smernicah pojasnjuje, ali lahko delodajalec preko javnega Facebook profila pridobi podatke o tem, ali je bil delavec v času bolniškega staleža izven kraja bivanja in jih uporabi kot dokaz za utemeljitev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V odgovoru obrazloži, da pridobitev podatkov iz javno dostopnih profilov in s tem javno dostopnih virov ne pomeni, da so kršene določbe Splošne uredbe o varstvu podatkov (GDPR¹⁰¹). V vsakem primeru pa se ti podatki lahko zbirajo izključno za določene, izrecne in zakonite namene. V kolikor delodajalec uporabi fotografije iz odprtega Facebook profila delavca v samem postopku izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (na podlagi 110. člena ZDR-1) to ne predstavlja kršitev določb GDPR, saj izhaja iz zakonitega namena (glej 48. člen ZDR-1).¹⁰²

⁹⁹ VSRS Sodba VIII Ips 327/2017, 19.12.2018, tč. 17, 19, 20.

¹⁰⁰ VSRS Sodba VIII Ips 346/2017, 19.12.2018, tč. 14, 15.

¹⁰¹ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (Besedilo velja za EGP). Uradni list L 119.

¹⁰² Varstvo osebnih podatkov na delovnem mestu: smernice informacijskega pooblaščenca, 2019, str. 20.

4.3. Sinteza – kako zagotoviti pravno varnost oziroma poiskati ustrezno ravnovesje med interesi delavcev ter delodajalcev (v okviru obravnavane problematike)?

Na podlagi vsega navedenega (analizirane sodne prakse, literature itd.) lahko podamo sledeče iztočnice/smernice/argumente za iskanje ustreznega ravnovesja med pravicami delavca in interesi delodajalca v luči predmetne problematike (aktivnosti delavca na družbenih omrežjih).

Prvič, glede na abstraktnost ustavnih in zakonskih določb, ki urejajo temeljne pravice (svoboda izražanja, zasebnost) in obveznosti delavca (prepoved škodljivega ravnanja), ugotavljamo, da bi bilo v praksi primerno zadevno problematiko urediti s specialnimi pravili. Delodajalci imajo možnost, da v svojem internem aktu vnaprej pripravijo interna pravila, ki bi urejala pričakovano ravnanje delavca na družbenih omrežjih. Na ta način bi delavci natančneje vedeli, do kje sega njihova stopnja pričakovane zasebnosti oziroma katera ravnanja so dopustna/prepovedana in kakšne sankcije bi lahko sledile v primeru kršitev. ZDR-1 daje splošno pravno podlago za sprejem tovrstnih aktov, saj v 10. členu določa, da delodajalec s splošnimi akti določa organizacijo dela in obveznosti, ki jih delavci morajo poznati za ustrezno izpolnjevanje njihovih obveznosti.

Tudi *Collins* poudarja, da bi bilo primerno, da bi podjetja že vnaprej določila sankcije za kršitev tovrstnih internih pravil. Prav tako naj bodo ta pravila jasna, posodobljena ter delavcem dostopna. Pomembno je, da se delavce glede tega redno izobražuje in usposablja.¹⁰³ Podobno *Pisnik* navaja, da v tovrstnih aktih lahko opredeli, kaj sodi pod težje in kaj pod lažje kršitve pogodbenih obveznosti.¹⁰⁴

Kot najpomembnejše poudarjamo, da morajo biti tovrstni interni akti delodajalca v vsakem primeru skladni z zakonom, morebitnimi kolektivnimi pogodbami, pogodbo o zaposlitvi in ustavnimi jamstvi, ki varujejo delavca. Kakršnakoli ureditev oziroma politika uporabe družbenih omrežij v delovnem ali v prostem času ne sme nesorazmerno poseči v delavčevo pravico do zasebnosti in svobode izražanja. Še vedno se bo v vsakem konkretnem primeru presojalo, ali je bil poseg v delavčeve pravice ustavno

¹⁰³ Collins, 2020, str. 37.

¹⁰⁴ Pisnik, 2018, str. 23.

skladen. Določila v internih aktih delodajalca sama po sebi še ne upravičujejo delovnopravnih sankcij napram delavcu – če slednje ne presegajo testa sorazmernosti. Je pa konkretizacija obveznosti delavca v internih aktih dobrodošla z vidika zagotavljanja večje pravne varnosti za delavca in delodajalca. Slednji bo v teh primerih lažje utemeljil kršitev delovne obveznosti (prepoved škodljivega ravnanja), saj se bo lahko skliceval na določbo internega akta. Prav tako se s tovrstnimi akti konkretneje zarisujejo meje pričakovane zasebnosti delavca in svobode izražanja (ki pa morajo biti še zmeraj ustavno skladne).

Drugič, strinjamo se z *Mantouvalou*, ki problematizira omejevanje delavčeve uporabe družbenih omrežij in nadzora delodajalca nad objavami delavca že v okviru pogodbe o zaposlitvi. Glede na neenako pogajalsko moč pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi si delavci zelo težko izpogajajo določbe, ki bi bile zanje ugodnejše, oziroma ki bi manj invazivno posegle v njihovo pravico do zasebnosti.¹⁰⁵ Menimo, da v praksi lahko pride do primerov, ko se je delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pripravljen odreči manj očitnim temeljnim pravicam (npr. zasebnosti in svobodi izražanja v zvezi z objavami na družbenih omrežjih ipd.). Prav zato bi bilo primerneje (kot z individualno pogodbo o zaposlitvi) ta vprašanja podrobneje urejati tudi s kolektivnimi pogodbami (na različnih ravneh), kjer so interesi delavcev kolektivno zastopani.

Tretjič, ob odsotnosti jasnih kriterijev oziroma pravil ravnanja je lahko problematična morebitna diskrecija delodajalca. *Mantouvalou* navaja, da odpoved zaradi objave na družbenih omrežjih lahko pomeni, da delodajalec prevzame vlogo »moralnega razsodnika« glede vprašanj, ki zadevajo prosto izražanje delavcev tudi izven delovnega mesta. Nedvomno je sprejemljivo in potrebno, da država prepove sovražni govor, ali da delodajalec omeji nekatere vrste govora za zagotavljanje dobrih odnosov med sodelavci. Po drugi strani pa odsotnost jasnejših/konkretnjših pravil oziroma kriterijev omogoča razmeroma arbitrarno vrednotenje vsebine govora na družbenih omrežjih oziroma arbitrarno odločanje delodajalca glede delovnopravnih sankcij napram delavcu.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Mantouvalou, 2018, str. 9.

¹⁰⁶ Glej tudi Mantouvalou, 2018, str. 12, 13.

5. Zaključek

Družbena omrežja so čedalje pomembnejši del naših življenj. Z razvojem komunikacijske tehnologije se spreminjajo tudi naše predstave o zasebnosti in svobodi izražanja. Tako Sodišče EU kot ESČP na generalni ravni varujeta vse oblike govora (razen najskrajnejših oblik), kar je osnovno jamstvo za delovanje demokratične države. Dejstvo je, da delavčevi pravici do svobode izražanja in zasebnosti nista absolutni. Kljub temu pa je treba poudariti, da delavec ohrani obe pravici napram delodajalcu tudi na delovnem mestu oziroma v delovnem razmerju. Glede varstva pravice do zasebnosti iz sodne prakse ESČP izhaja, da je ključnega pomena, ali je delavec v konkretnem primeru lahko *razumno pričakoval zasebnost*.

Nadalje ugotavljamo, da sodišča najpogosteje presojuje primere, v katerih delavci zatrjujejo nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki temelji na kršitvi prepovedi škodljivega ravnanja s strani delavca (zaradi sporne objave na družbenih omrežjih, ki lahko škodi poslovnim interesom delodajalca). Sodišča v tovrstnih primerih presojuje ali delovnopravna sankcija (npr. odpoved) predstavlja upravičen poseg v delavčevo pravico do svobode izražanja. Pri tem je relevantna presoja: ali delavčevo ravnanje škoduje poslovnim interesom (ugledu delodajalca); na kakšen način so delodajalci dostopali do informacij delavca; kakšna je bila narava/vsebina deljenih objav; koliko oseb je lahko dostopalo do objav (zaprt krog prijateljev, ali širša javnost); kakšna je bila narava konkretnega delovnega mesta (denimo od javnih uslužbencev, predvsem policistov, se zahteva večja stopnja zadržanosti in lojalnosti napram delodajalcu) itd. Kakršnekoli sankcije se morajo presojati glede na okoliščine vsakega konkretnega primera (narave delovnega mesta, odgovornosti delavca ipd.), upošteva je test sorazmernosti.

Nazadnje ugotavljamo in menimo (v luči varstva delavca kot šibkejši stranke), da morajo sodišča pri presojanju dopustnosti omejevanja delavčeve pravice do svobode izražanja in pravice do zasebnosti (skozi delovnopravne sankcije) upoštevati šibkejši položaj delavca napram delodajalcu. Tako delodajalci kot sodišča morajo pri presoji dopustnosti omejevanja delavčevih pravic do svobode izražanja in zasebnosti postopati zelo zadržano. Tudi delavci morajo imeti možnost, da s svojim (virtualnim) krogom pri-

jateljev delijo svoje misli, stališča oziroma delujejo kot družbeno aktivni posamezniki. Prekomerno delovnopravno sankcioniranje objav lahko vodi do t. i. zastraševalnega učinka (*chilling effect*), saj bodo delavci prenehali deliti svoja mnenja/stališča zaradi strahu pred izgubo zaposlitve.

Korak naprej bi bil tudi pogostejši sprejem splošnih aktov s strani delodajalcev, v katerih bi natančneje predpisali obveznosti delavcev glede njihovih aktivnosti na družbenih omrežjih. Prav tako bi se lahko pogoji in postopek za poseg v delavčevi pravici do svobode izražanja in zasebnosti urejali s kolektivnimi pogodbami. V vsakem primeru pa morajo biti tovrstni splošni akti in kolektivne pogodbe zakonsko in ustavno skladne.

VIRI IN LITERATURA

Samostojne publikacije

- Bychawska-Siniarska, D. (2017). Protecting the right to freedom of expression under the European Convention of Human Rights: Handbook for legal practitioners. Council of Europe.
- Collins, E. C. (2020). The Employment Law Review. London: Law Business Research Ltd, London.
- Macovei, M. (2004). Freedom of expression, A guide to the implementation of Article 10 of the European Convention on Human Rights: Human rights handbooks, št. 2. Council of Europe.
- Teršek, A. (2020). Svoboda izražanja: komentar 39. člena Ustave Republike Slovenije. Ljubljana: Lexpera, GV založba.
- Varstvo osebnih podatkov na delovnem mestu: smernice informacijskega pooblaščenca (2019). Informacijski pooblaščenec. URL: https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smer-nice_-_Varstvo_OP_v_delovnih_razmerjih_verzija_1.1_končna.pdf, 9. 5. 2021.
- Vickers, L. (2002). Freedom of speech and employment. London: Oxford monographies in labour law.
- Vodovnik, Z., Tičar, L. (2016). Osnove delovnega in socialnega prava (2. spremenjena in dopolnjena izdaja). Ljubljana: IUS Software, GV Založba.

Članki v revijah

- Del Punta, R. (2019). 'Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?'. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 35, št. 1, str. 79–100.
- Dolar Božič, T. (2021). Sodnikova svoboda izražanja. Pravna praksa, št. 8, str. 11–14.
- Emeršič Polič, K. (2020). Pravni okvir zaščite žvižgačev. Odvetnik, št. 95, str. 13.
- Gostiša, M. (2021). Opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1. Pravna praksa, št. 12, str. 6–8.
- Hrustek, N. A., Matijašević, N. (2018). Pravica do zasebnosti na svetovnem spletu. Dignitas, št. 55/56, str. 193–204.
- Letnar Čerňič, J. (2013). Prepoved sovražnega govora v sodni praksi Evropskega sodišča za človekove pravice. Dignitas, št. 57/58, str. 128–145.
- Mantouvalou, V. (2018). »I lost my job over a Facebook post- was that fair?« Discipline and Dismissal for Social Media Activity. UCL Working Paper Series, št. 2/2018, str. 1–19.
- O' Donoghue, D. (2002). The Connolly Case: An Affirmation of Europe's Commitment to Human Rights. Hibernian Law Journal, št. 3, str. 115–126.
- Pisnik, S. (2018). Disciplinska odgovornost in odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pravna praksa št. 35, str. 23–24.
- Polajžar, A. (2021). Iskanje ravnovesja pri delovnopravni zaščiti žvižgačev. Pravna praksa, št. 14–15, str. 36–38.

- Rijavec, T. (2018). Pravica do izražanja skozi nedavno sodno prakso. Dignitas, št. 53/54, str. 221–233.
- Senčur Peček, D. (2015). Delovnopravno varstvo žvižgačev (whistleblowing). Delavci in delodajalci, 2015, št. 2–3, str. 223–248.
- Sladič, J. (2017). Svoboda izražanja slovenskega sodnika. Pravna praksa, št. 23, str. 18–22.
- Starič, K. (2017). Problematika odpovedi iz krivdnega razloga. Pravna praksa, št. 12–13, str. 8–9.
- Thornthwaite, L. (2018). Social media and dismissal: towards a reasonable expectation of privacy?. Journal of industrial relations, vol. 60(1), str. 119–136.
- Topo, A; Razzolini, O. (2018). The Boundaries of the Employer's Power to Control Employees in the ICTs Age, Employer Access and Use of Employee Social Media. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39, Iss. 2., str. 389–420.

Poglavja v monografijah

- Cobbaut, E. (2019). Article 11 – Freedom of Expression and Information. V: The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation / Dorssemont, F. et. al (ur.). Oxford: Hart Publishing, str. 295–314.
- Farmany, P. (2019). 35. člen. V: Komentar Ustave Republike Slovenije / Avbelj, M. (ur.). Nova Gorica: Nova univerza, Evropska pravna fakulteta, str. 339–349.
- Končar, P. (2017). Komentar – 46. člen (splošno) – ZDR-1. V: Komentar Zakona o delovnih razmerjih / Tičar, L. (ur.), Končar, P. (ur.). Ljubljana: Tax-Fin-Lex.
- Teršek, A. (2019). 39. člen. V: Komentar Ustave Republike Slovenije / Avbelj, M. (ur.). Nova Gorica: Nova univerza, Evropska pravna fakulteta, str. 370–389.
- Tičar, L. (2017). Komentar – 37. člen (prepoved škodljivega ravnanja) – ZDR-1. V: Komentar Zakona o delovnih razmerjih / Tičar, L. (ur.), Končar, P. (ur.). Ljubljana: Tax-Fin-Lex.
- Toplak L. (2002). 35. člen. V: Komentar Ustave Republike Slovenije / Šturm, L. (ur.). Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije. URL: <https://e-kurs.si/cleni/35-clen/>, 9. 5. 2021.
- Voorhoof, D., Humblet, P. (2013). The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR. V: The European Convention on Human Rights and the Employment Relation / Dorssemont, F., et. al (ur.). London: Hart Publishing, str. 237–286.

Pravni viri

- Evropska konvencija o človekovih pravicah (EKČP), 1950, spremenjena in dopolnjena s Protokoli 1, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14 in 16.
- Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. UL C 326/391, z dne 26. 10. 2012.
- Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, sprejet z resolucijo Generalne skupščine OZN, A/RES/2200A, 16. decembra 1966.
- Obligacijski zakonik. Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631.
- Splošna deklaracija človekovih pravic, sprejeta z resolucijo Generalne skupščine OZN, A/RES/3/217A, 10. decembra 1948.
- Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (Besedilo velja za EGP). Uradni list L 119.
- Ustava Republike Slovenije (URS). Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPDVE.

Sodna praksa

Sodna praksa slovenskih sodišč

- VDSS Sodba Pdp 602/2016, Višje delovno in socialno sodišče, 01.12.2016, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.602.2016.
- VDSS Sodba Pdp 104/2020, Višje delovno in socialno sodišče, 10.06.2020, ECLI:SI:VDSS:2020:PDP.104.2020.
- VDSS Sodba Pdp 14/2021, Višje delovno in socialno sodišče, 26.01.2021, ECLI:SI:VDSS:2021:PDP.14.2021.
- VSRS Sodba VIII Ips 343/2007, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 06.10.2008, ECLI:SI:VSRS:2008:VIII.IPS.343.2007.
- VSRS Sklep VIII Ips 207/2013, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 28.01.2014, ECLI:SI:VSRS:2014:VIII.IPS.207.2013.

- VSRS Sodba in sklep VIII Ips 109/2015, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 08.12.2015, ECLI:SI:VSRS:2015:VIII.IPS.109.2015.
- VSRS Sodba VIII Ips 223/2017, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 10.04.2018, ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.223.2017.
- VSRS Sodba in sklep VIII IPS 315/2017, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 19.06.2018, ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.315.2017.
- VSRS Sodba VIII Ips 327/2017, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 19.12.2018, ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.327.2017.
- VSRS Sodba VIII Ips 346/2017, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 19.12.2018, ECLI:SI:VSRS:2018:VIII.IPS.346.2017.
- VSRS Sodba VIII Ips 303/2010 in VIII Ips 275/2011, Vrhovno sodišče Republike Slovenije, 20.03.2012, ECLI:SI:VSRS:2012:VIII.IPS.303.2010.A.

Sodna praksa tujih sodišč

- ESČP Bărbulescu v. Romania, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 61496/08, 5.9.2017.
- ESČP Chauvy in drugi proti Franciji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 64915/01, 29.6.2004.
- ESČP Copland proti Veliki Britaniji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 62617/00, 3.7.2007.
- Crisp v Apple Retail (UK) Ltd, Employment Tribunal Case, št. 1500258/2011, 5.8.2011.
- ESČP De Diego atria proti Španiji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 46833/99, 14.3.2002.
- ESČP Fuentes Bobo proti Španiji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 39293/98, 29.2.2000.
- ESČP Guja proti Moldaviji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 17851/91, 12.2.2008.
- ESČP Halford proti Veliki Britaniji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 20605/9, 25.6.1997.
- ESČP Heinisch proti Nemčiji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 28274/08, 21.7.2011.
- ESČP Herbai proti Madžarski, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 11608/15, 5.2.2020.
- ESČP Kroon in drugi proti Nizozemski, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 00018535/91, 27.10.1994.
- ESČP Kudeshkina proti Rusiji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 29492/05, 14.9.2009.
- ESČP Libert proti Franciji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 588/13, 22.2.2018.
- ESČP Lingens proti Avstriji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 9815/82, 8.7.1986.
- ESČP Maronek proti Slovaški, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 32686/96, 19.4.2021.
- ESČP Pasko proti Rusiji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 69519/01, 22. 10.2009.
- ESČP Pay proti Veliki Britaniji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 32792/05, 16.9.2008.
- ESČP Vogt proti Nemčiji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 46833/99, 26.9.1995.
- ESČP Wille proti Lihtenštajnu, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 28396/95, 28.10.1999.
- ESČP Wojtas Kaleta proti Poljski, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 20436/02, 16.7.2009.
- SEU Connolly proti Komisiji, Sodišče Evropske Unije, C-274/99 P, 6.3.2001, ECLI:EU:C:2001:127.
- SEU Connolly proti Komisiji, Sodišče Evropske Unije, T-34/96 in T-163/96, 19.5.1999, ECLI:EU:T:1999:102.
- SEU Schmidberger, Sodišče Evropske Unije, C-112/00, 12.6.2003, ECLI:EU:C:2003:333.
- Roberts v. CareFlite, 2nd Court of Appeals, Texas, št. 02-12-00105-CV, 2012 WL 4662962, 4.10.2012.
- Teggart v TeleTech UK Ltd, Industrial Tribunals Northern Ireland, št. 704/11, 15.3.2012.
- TAR of Lombardia, III Section, št. 256, 3.3.2016.
- ESČP Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs and Gubi proti Avstriji, Evropsko sodišče za človekove pravice, št. 15153/89, 19. 12.1994.

Spletni viri

- Article 7 - Respect for private and family life, FRA. URL: <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/7-respect-private-and-family-life>, 4. 5. 2021.
- Article 11 - Freedom of expression and information. FRA. URL: <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/11-freedom-expression-and-information>, 4. 5. 2021.
- Letnar Čerňič, J. Svoboda izražanja v kritikah zoper oblast. Ius info, 14. 8. 2020. <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/kolumne/268726>, 19. 5. 2021.