

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Monitorování e-mailů zaměstnanců

Pokud nejsou stanovena přesná firemní pravidla týkající se užívání internetu a zasílání e-mailů v průběhu i mimo pracovní dobu, nejde pouze o možný problém poklesu efektivity práce zaměstnanců trávících podstatnou část pracovní doby soukromými aktivitami, ale společnost riskuje také ztrátu dobrého jména, případně i vznik právní odpovědnosti. Je v zájmu zaměstnavatelů, aby si plně uvědomili tato rizika a přijali potřebná právní, technická i praktická opatření.

Základními znaky e-mailové komunikace jsou především její rychlost, jednoduchost a snadná dostupnost. Tato pozitiva vedla k nárůstu produktivity práce, ale současně se ukázala i řada rizik, kterým obchodní společnosti musejí čelit.

Pokud nejsou stanovena přesná firemní pravidla týkající se užívání internetu a zasílání e-mailů v průběhu i mimo pracovní dobu, nejde pouze o možný problém poklesu efektivity práce zaměstnanců trávících podstatnou část pracovní doby soukromými aktivitami, ale společnost riskuje také ztrátu dobrého jména, případně i vznik právní odpovědnosti. Je v zájmu zaměstnavatelů, aby si plně uvědomili tato rizika a přijali potřebná právní, technická i praktická opatření.

Debata na téma sledování zaměstnaneckých internetových aktivit zaměstnavatelem probíhá mezi odborníky i laiky již několik let a jednoznačného závěru jsme se dosud nedočkali. Na začátku letošního roku se k problematice vyjádřil Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ, Úřad). ÚOOÚ ve svém vyjádření uvádí: „...zaměstnavatel má právo sledovat u svých zaměstnanců dodržování pracovní doby a jejího využití. Pro výkon tohoto práva nemá právo sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah korespondence svých zaměstnanců. Zaměstnavatel by případně mohl pouze sledovat počet e-mailů došlých a odeslaných u svých zaměstnanců a požadovat, aby své soukromé záležitosti v pracovní době a na pracovišti vyřizovali v přiměřené a více méně v nezbytné míře...“.

Domníváme se, že Úřad ne zcela přesně vychází z předpokladu, že jediným důvodem k monitorování zaměstnanecké pošty je kontrola dodržování pracovní doby a jejího využití; důvodů je ale celá řada, např. síťová bezpečnost, povinnost předcházet a chránit zaměstnance před různými formami obtěžování, ochrana obchodního tajemství, ochrana před nedovoleným kopírováním dat, filtrování spamu, nebo i přístup k firemním informacím, je-li příslušný zaměstnanec např. na dovolené. Sledování zaměstnanecké pošty z těchto důvodů, včetně monitorování obsahu e-mailů v přiměřeném a odůvodněném rozsahu, považujeme za součást kontrolní pravomoci zaměstnavatele. Proti tomuto oprávnění zaměstnavatele stojí právní ochrana soukromí a projevů osobní povahy, včetně ochrany korespondence a osobních údajů. Obě strany sporu odůvodňují svá stanoviska odkazy na příslušná ustanovení ústavních předpisů.

Pojďme se však na monitorování zaměstnaneckých e-mailů podívat z praktické stránky. Nejprve trochu technologie a jednoduchých provozních pravidel: typickou vlastností e-mailové komunikace zasílané zaměstnancům je, že v jejím průběhu dochází k několikerému kopírování a třídění. Typicky jsou veškeré e-maily přijímány na centrální server a podle předem stanovených pravidel jsou tříděny. Pro tento postup existují velmi dobré důvody, spočívající v bezpečnosti, efektivnosti a organizační pružnosti. K tomu je zapotřebí alespoň základní monitorování obsahu. Domníváme se, že každý, kdo takto zasílá soukromé e-maily na firemní adresy adresátů, si musí být vědom, s ohledem na výše

zmíněnou převažující provozní praxi, že jeho či její e-mail bude pravděpodobně několikrát přečten, než dorazí k příslušnému adresátovi. Podstatné je, aby provozně nezbytné monitorování e-mailů zaměstnavatelem bylo odpovídající a přiměřené.

Souhlasíme s názorem pana Jána Matejky z Ústavu státu a práva, který ve své reakci na vyjádření Úřadu uvádí: „...pokud není např. ve vnitřních předpisech stanoveno jinak, zaměstnavatel má právo číst a dále nakládat s elektronickou poštou zaměstnanců jen v těch případech, kdy lze důvodně předpokládat, že obsah zprávy je firemní.“ Jako vodítko při určení, zda jde o firemní nebo soukromou poštu však přitom doporučuje řídit se analogicky vyhláškou ministerstva dopravy a spojů č. [28/2001](#) Sb., která stanoví, že „je-li v adrese uvedena na prvním místě právnická osoba a na druhém místě fyzická osoba, za adresáta se považuje právnická osoba. Je-li v adrese uvedeno na prvním místě jméno a příjmení fyzické osoby, za adresáta se považuje fyzická osoba“. Rádi bychom upozornili na skutečnost, že toto ustanovení vyhlášky podle našeho názoru nereflektuje realitu v oblasti elektronické komunikace. Domníváme se, že zaměstnavatel může „důvodně předpokládat“, že obsah zprávy je firemní již na základě toho, že zpráva je zaslána/přijata do firemní schránky.

Na druhé straně je asi přiměřené očekávat, že zaměstnanci budou využívat firemní e-maily také pro své soukromé účely, stejně jako je tomu u firemních telefonů. Striktní zákazy pravděpodobně nejsou nejlepším řešením. Právě proto, že se jedná o interdisciplinární právní problém, nejde podle našeho názoru nalézt řešení aplikací krajních pólů argumentace, ale spíše pozorováním praxe a snahou stanovovat průběžně mantinely pro řádné jednání zaměstnavatelů a zaměstnanců. Myslíme si, že zaměstnavatelé by měli v interním předpisu nebo v pracovní smlouvě podrobněji upravit firemní přístup k monitorování soukromé korespondence zaměstnanců, včetně monitorování e-mailů, pravidelně se svým přístupem všechny zaměstnance seznamovat a diskutovat případné odůvodněné změny svého přístupu.

Firemní přístup by měl vycházet z toho, že se o určitý zásah do soukromí jedná, a měl by tedy být především přiměřený a odpovídající rizikům. Zde se nachází velká příležitost pro ÚOOÚ, aby jako regulátor stanovoval podrobnější pravidla tohoto „praktického“ přístupu, která by byla vodítkem pro zaměstnavatele a pro systematickou rozhodovací činnost ÚOOÚ. Jako příklad můžeme uvést relativně nedávno vydané stanovisko britského regulátora s názvem „The Employment Practices Data Protection Code: Part 3: Monitoring at Work“, které je přístupné na [www.informationcommissioner.gov.uk](http://www.informationcommissioner.gov.uk). Tento dokument názorně ukazuje, že přiměřené monitorování e-mailů zaměstnanců ze strany zaměstnavatele může být, jak uvádí pan Ján Matejka, oprávněným jednáním. Doufejme tedy, že náš Úřad bude postupovat obdobným směrem, aby potvrdil, že je dobrým regulátorem požívajícím respektu v rámci obchodní komunity.

Zbyněk Loebel

Filip Hajný

Jarmila Fryntová

## Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)