

14. 1. 2004

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

Monitorování elektronické pošty a ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců

Problematika monitorování elektronické pošty zaměstnavatelem byla na stránkách www.epravo.cz již několikrát diskutována. Z důvodu komplexnosti diskuze přinášíme i stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů, ve kterém se mimo jiné uvádí "zaměstnavatel v žádném případě nemůže sledovat obsah korespondence, a tedy ani korespondence v elektronické podobě svých zaměstnanců, případně dalších osob.....".

S ohledem na článek 13 Listiny základních práv a svobod, s ohledem na zákon o ochraně osobních údajů v platném znění, s ohledem na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva týkající se článku 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (např. Niemitz vers. Německo, Halfordová vers. Spojené království) zaměstnanec oprávněně očekává, že bude přiměřeně zachováno jeho právo na ochranu jeho soukromí, jehož součástí je i právo na ochranu jeho osobních údajů, také v pracovněprávních vztazích a že tato práva bude zaměstnavatel respektovat. Práva zaměstnance však musejí být v rovnováze s legitimními právy a zájmy zaměstnavatele, zejména pak s právem zaměstnavatele vyžadovat efektivní práci zaměstnance a především s právem zaměstnavatele na ochranu svých aktivit (činností) před odpovědnostními riziky, trestnou činností osob či škodou způsobenou zaměstnancem při výkonu práce. Práva zaměstnance a práva zaměstnavatele musejí být uplatňována na principu maximálního souladu práv a povinností obou stran.

Při uplatňování principu souladu práv a povinností mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je nutno brát v úvahu řadu zásad, zejména pak zásadu přiměřenosti.

Pokud jde o monitorování elektronické pošty zaměstnanců ze strany jejich zaměstnavatelů, je nutno mít na zřeteli, že i elektronická pošta je poštou a i písemnosti v elektronické podobě jsou písemnostmi (ve smyslu § 40 občanského zákoníku) a i pro ně platí obdobná pravidla jako pro ostatní písemnosti. Při posuzování otázky monitorování elektronické pošty je nutno vzít v úvahu především článek 13 Listiny základních práv a svobod, který stanoví: "Nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou a nebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením." Na něj navazuje ustanovení § 12 občanského zákoníku, které mimo jiné stanoví, že písemnosti osobní povahy smějí být pořízeny nebo použity jen se svolením fyzické osoby, jíž se týkají. Svolení není třeba tehdy, použijí-li se písemnosti osobní povahy k účelům úředním na základě zákona. Z uvedených ustanovení a především z článku 13 Listiny základních práv a svobod je tedy patrné, že se jedná o tzv. osobnostní právo a o základní lidské právo. Dále je z těchto ustanovení zřejmé, že dopadají na každého, a tedy i na zaměstnavatele a zaměstnavatel tato ustanovení musí respektovat. V diskusi o tom, zda soukromá zpráva doručená zaměstnanci pomocí elektronických komunikačních sítí je i po doručení zprávou soukromou či nikoliv, je nutno vzít v úvahu Směrnici Evropského parlamentu a Rady z roku 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací (Směrnice o soukromí a elektronických komunikacích), kterou musí Česká republika promítnout do svého právního řádu před vstupem do EU. V uvozujícím komentáři (24) se říká: "Koncové zařízení uživatelů elektronických komunikačních sítí a jakékoliv informace uchovávané na takovém zařízení tvoří součást soukromí uživatelů, které je chráněno v souladu s Evropskou úmluvou na ochranu lidských práv a základních svobod. Tzv. špehovací software, webové štěnice, skryté identifikátory a jiné podobné nástroje mohou pronikat do koncového zařízení uživatele bez jeho vědomí s cílem získat přístup k informacím, uchovávat skryté informace nebo sledovat činnost uživatele a mohou vážně narušit soukromí těchto uživatelů. Použití takových nástrojů by mělo být povoleno pouze k oprávněným účelům s vědomím uživatelů, kterých se dotýká." Ve smyslu této Směrnice je uživatelem jakákoli fyzická osoba používající veřejnou elektronickou komunikační službu pro soukromé či obchodní účely, přičemž není nezbytně nutné, aby byla účastníkem této služby.

Na druhé straně je však nutno vnímat i to, že zaměstnavatel má právo sledovat u svých zaměstnanců dodržování pracovní doby a jejího využití. Pro výkon tohoto práva nemá zaměstnavatel 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, neboť, jak bylo výše uvedeno, ani pracovněprávní vztah neodstraňuje právo na přiměřené soukromí zaměstnanců. O svém záměru či praxi sledovat četnost přijímaných či odesílaných e-mailových zpráv by měl zaměstnavatel předem své zaměstnance uvědomit, a to nejlépe při navazování pracovního vztahu. K uvedenému účelu by měla existovat obecná pravidla pro zaměstnavatele a zaměstnance, z nichž by mělo být jasné, že obsah pošty je chráněn a že ve vztahu k němu se ctí listovní tajemství i ochrana osobních údajů.

Z pohledu ochrany osobních údajů je však nutno mít na zřeteli ještě další otázku, a sice, zda vždy při monitorování e-mailové pošty dochází ke zpracování osobních údajů. K tomu by docházelo tehdy, když by zaměstnavatel svou činností systematicky monitoroval své zaměstnance a údaje získané z této činnosti by dále zpracovával. V takovém případě by na tuto činnost zaměstnavatele dopadal v plném rozsahu zákon o ochraně osobních údajů. Pokud však by zaměstnavatel e-mailovou poštu nesledoval systematicky, ale jen nahodile by ji prohlédl (např. proto, že jeho zaměstnanec je dlouhodoběji nepřítomen na pracovišti např. z důvodu nemoci), a to proto, že je třeba vyřídit pracovní korespondenci, pak by se zřejmě nejednalo o zpracování osobních údajů, a zákon o ochraně osobních údajů by tedy na tento postup nedopadal. Přesto by však o obsahu této korespondence platilo to, co bylo řečeno ohledně článku 13 Listiny základních práv a svobod a § 12 občanského zákoníku a mohlo by tedy dojít k porušení listovního tajemství, osobnostního práva a k neoprávněnému zasahování do soukromí fyzických osob resp. v daném případě zaměstnanců, což zakazuje článek 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. I toto posledně jmenované ustanovení směřuje vůči každému, a tedy i vůči zaměstnavateli. Pokud by nedocházelo ke zpracování osobních údajů, pak by ani kompetence Úřadu pro ochranu osobních údajů nebyla dána.

Závěrem k danému problému je vhodné uvést, že zaměstnavatel v žádném případě nemůže sledovat obsah korespondence, a tedy ani korespondence v elektronické podobě svých zaměstnanců, případně dalších osob. Pokud by zaměstnavatel chtěl sledovat počet odesílaných či přijímaných e-mailových zpráv, pak by měl předem na tuto svou činnost své zaměstnance upozornit a zakotvit toto své právo i do příslušných pracovních podmínek svých zaměstnanců, za kterých sjednává vykonávání pracovní činnosti.

Pro případnou odpověď na otázku, jak by se zaměstnanec mohl nebo měl bránit proti monitorování obsahu elektronické pošty, eventuálně i ostatní pošty, lze uvést, že zaměstnanec by nejprve měl upozornit zaměstnavatele, aby takto nečinil a takové zpracování zlikvidoval, a pokud by mu zaměstnavatel nevyhověl, má právo v případě, že dochází ke zpracování osobních údajů, využít možností, které mu dává § 21 zákona o ochraně osobních údajů a v této věci se obrátit na Úřad pro ochranu osobních údajů. Kromě toho své právo na ochranu soukromí a své osobnostní právo má možnost chránit i prostřednictvím soudní žaloby, což bude praktické zejména v případech, kdy by na straně zaměstnavatele nedocházelo ke zpracování osobních údajů, jak to bylo popsáno výše.

V souvislosti s používáním elektronické pošty zaměstnancem, je nutno vzít v úvahu, že elektronická adresa může být osobním údajem. Úřad je toho názoru, že pokud e-mailová adresa obsahuje osobní údaje, jméno a příjmení zaměstnance, je tedy sama osobním údajem. Zaměstnavatel má nepochybně právo pro naplňování své činnosti stanovit jednomu každému zaměstnanci formu a způsob komunikace s jinými subjekty, zejména když jsou zaměstnanci vzhledem ke své pracovní náplni pověřeni vykonávat činnosti zaměstnavatele, při nichž je třeba komunikovat i elektronickou formou. V tomto případě jistě nelze zaměstnavateli upřít právo takové e-mailové adresy v potřebném rozsahu zpřístupnit a zveřejnit, stejně jako je tomu v případě jiných způsobů komunikace. Jiná věc bude, když se zaměstnavatel (firma, úřad apod.) rozhodne zveřejnit e-mailové adresy všech zaměstnanců, tedy i těch, kteří vzhledem ke své pracovní náplni navenek za takový subjekt (zaměstnavatele) nevystupují. V tomto případě zaměstnavatel (instituce) může e-mailovou adresu svého zaměstnance zveřejnit jen s jeho vědomím (souhlasem), pokud z hlediska formálně právního lze takový souhlas považovat za udělený nějakým prokazatelným způsobem, čímž zaměstnavatel vyhoví ustanovení § 5 odst. 5 zákona o ochraně osobních údajů.

S ohledem na výše uvedené a s ohledem na judikáty Evropského soudu pro lidská práva podle článku 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod lze při používání elektronické komunikace doporučit následující zásady:

- a) Zaměstnanec má právo na soukromí na pracovišti. Na tomto právu nic nemění skutečnost, že zaměstnanec používá komunikační či jiná zařízení zaměstnavatele. Lokalita a vlastnictví elektronického zařízení nemůže vyloučit právo na důvěrnost komunikací a korespondence stanovené v Ústavě a v dalších právních předpisech.
- b) Všeobecná zásada důvěrnosti korespondence zahrnuje komunikaci na pracovišti. Tato komunikace zahrnuje elektronickou poštu (e-mail) a k ní připojené soubory.

c) Respektování soukromí také zahrnuje určitou míru práva vytvářet a rozvíjet vztahy mezi jedinci. Toto právo je, mimo jiné, nutno vzít v úvahu při posouzení oprávnění zaměstnavatele použít metody sledování zaměstnanců.

Poznámka:

[Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES](#), na kterou odkazuje tento materiál, byla v českém překladu v plném znění publikována ve 24. části Věstníku Úřadu.

zdroj: www.uouu.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)