

15. 7. 2020

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

Může si zaměstnavatel přečíst e-maily bývalého zaměstnance?

V dnešní době, kdy se většina komunikace mezi obchodními partnery odehrává prostřednictvím e-mailu, mohou e-mailové schránky zaměstnanců obsahovat celou řadu informací důležitých pro činnost zaměstnavatele. Proto dojde-li k ukončení pracovního poměru, vyvstává otázka, jak má zaměstnavatel s e-mailovou schránkou bývalého zaměstnance naložit a zda je oprávněn do ní nahlédnout, případně za jakých okolností.

Obecně platí, že zaměstnavatel nesmí vstupovat do soukromé e-mailové schránky svého zaměstnance a seznamovat se s e-maily v ní obsaženými, jelikož by takovým jednáním porušil právo zaměstnance na soukromí (resp. listovní tajemství).[\[1\]](#)

Je přitom třeba mít na paměti, že za soukromou e-mailovou schránku se nepovažuje pouze zaměstnancem zřízená e-mailová schránka pro jeho osobní účely, ale i e-mailová schránka zřízená pro zaměstnance zaměstnavatelem za účelem výkonu pracovních činností, pokud obsahuje zaměstnancovo jméno, např. jan.novak@firma.cz. Taková e-mailová schránka tedy není „majetkem“ zaměstnavatele, jak se někteří zaměstnavatelé mylně domnívají.

Vstupovat do soukromé e-mailové schránky bývalého zaměstnance a kontrolovat e-maily v ní obsažené (ať již původní, či nově doručené) lze jen v případě, kdy zájmy zaměstnavatele převáží nad právem na ochranu soukromí bývalého zaměstnance a není možné využít jiného, méně invazivního postupu. Konkrétně by se mohlo jednat např. o situaci, kdy do e-mailové schránky bývalého zaměstnance přicházejí automatické e-maily ohledně jím provedených registrací (například licencí), na které zaměstnavatel potřebuje reagovat, ale automatická odpověď je s ohledem na jejich automatické generování neúčinná, a zároveň zaměstnavatel není schopen sám aktivně dohledat a změnit provedené registrace.

Za splnění výše uvedených podmínek bude možné kontrolu soukromé e-mailové schránky vykonat, nicméně musí být provedena způsobem, který co možná nejméně zasahuje do soukromí bývalého zaměstnance. Především mohou být kontrolovány pouze hlavičky e-mailů, nikoli jejich obsah. Teprve, pokud z hlavičky e-mailu vyplývá, že se jedná o e-mail pracovní povahy, se kterým se zaměstnavatel objektivně potřebuje seznámit, je možné přistoupit k seznámení se s obsahem takového e-mailu. S obsahem e-mailů soukromé povahy se zaměstnavatel nesmí seznamovat v žádném případě.

Pro úplnost je potřeba doplnit, že je zcela nepřípustné aktivně odpovídat na došlé e-maily jakékoli povahy přímo z dotčené soukromé e-mailové adresy.

Tato pravidla nelze obejít ani přesměrováním nově příchozích e-mailů do soukromé e-mailové schránky bývalého zaměstnance na jinou e-mailovou adresu.

V případě ukončení pracovního poměru je tedy především vhodné ve vztahu k soukromé e-mailové adrese bývalého zaměstnance nastavit automatickou odpověď, která bude odesilatele e-mailů informovat o tom, že adresát již není k dispozici a je možné se obrátit na jiného zaměstnance. Dále je vhodné požadovat, aby odcházející zaměstnanec sám prošel svou e-mailovou schránku a předal zaměstnavateli pracovní e-maily, které mohou být pro další činnost zaměstnavatele významné.

Následně je potřeba e-mailovou schránku buď archivovat a určit přiměřenou dobu, po které bude odstraněna (pokud existují objektivní důvody, pro které se zaměstnavatel domnívá, že v ní obsažené e-maily mohou být pro zaměstnavatele významné), nebo ji ihned po ukončení pracovního poměru odstranit.

Výše uvedená pravidla platí pro soukromé e-mailové schránky zaměstnanců. Pokud jde o pracovní emailové schránky, těmi jsou schránky s věcně konstruovanou e-mailovou adresou bez identifikačních údajů zaměstnance, tedy např. info@firma.cz, přičemž této pracovní povaze nepřekáží ani skutečnost, že ji spravuje pouze jeden konkrétní zaměstnanec.[2] Na tyto pracovní e-mailové schránky se ochrana soukromí nevztahuje a po skončení pracovního poměru jejího správce je lze dát bez dalšího do správy jiného zaměstnance.

Výše uvedené postupy by měly být v podrobnostech upraveny v interních předpisech. Tím bude mimo jiné zajištěno, že zaměstnanci budou předem a transparentním způsobem informováni o tom, jak bude s jejich e-mailovými schránkami zacházeno. Interní předpisy přitom mohou určit i to, zda zaměstnanci mohou používat e-mailové adresy k soukromým účelům. V této souvislosti poukazujeme na závěr jedné z kontrol provedených Úřadem pro ochranu osobních údajů v loňském roce ve společnosti, kde dle vnitřních předpisů mohli zaměstnanci využívat IT zařízení společnosti (včetně pracovní e-mailové schránky) pouze pro pracovní účely a po ukončení pracovního poměru byla e-mailová schránka zaměstnance, včetně v ní obsažených e-mailů zachována po dobu 3 měsíců (přičemž přístup bývalému zaměstnanci byl zamezen změnou hesla). Úřad konstatoval, že takovýto postup je v pořádku zejména proto, že zaměstnanci nejsou podle vnitřních předpisů oprávněni využívat služební e-mailové schránky pro soukromé účely.[3] Je tedy zřejmé, že pokud je zaměstnancům výslovně zakázáno používat pracovní e-mailové schránky k soukromým účelům, budou takové e-mailové schránky požívat nižší míru ochrany soukromí.

Jakub Zvolánek,
advokát

Dominika Malatincová,
právní asistent

[FEICHTINGER ŽÍDEK FYRBACH advokáti s.r.o.](#)

Mariánské náměstí 6
669 02 Znojmo

e-mail: znojmo@akfz.cz

[1] Čl. 13 Listiny základních práv a svobod

[2] Stanovisko úřadu pro ochranu osobních údajů č.2/2009

[3] Protokol o kontrole provedené Úřadem pro ochranu osobních údajů ze dne 1. 4. 2019, Čj. UOOU-08282/18-21

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)