

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

Některé e-maily zaměstnavatel smí číst

Zaměstnavatel smí číst příchozí e-maily, pokud je podle adresy příjemce zřejmé, že jde o sdělení jeho firmě. E-maily na soukromé adrese zaměstnance, to jest adrese s jeho osobním údajem, zaměstnavatel číst nesmí. I kdyby z ní zaměstnanec odesílal tajné informace o firmě, nebo ji využíval ke konkurenčnímu podnikání.

Zaměstnanec firmy prodávající internetové služby si opatří živnostenský list a kromě produkce svého zaměstnavatele nabízí i služby jeho konkurence. Přitom využívá zaměstnavatelův telefon, počítač, kancelář... Když majitel firmy MPS ha-vel Petr Halfar z Ostravy na takové jednání svému podřízenému Romanu Olšákovi přišel, rozešli se ve zlém.

Firma odhalila zaměstnancovo podnikání čtením jeho e-mailů. A tak se Roman Olšák loni v prosinci rozhodl podat žalobu na zaměstnavatele. Ten totiž číst soukromé e-maily zaměstnanců nesmí.

Kdo je více poškozen?

Petr Halfar míní, že firemní elektronická pošta není zřizována k soukromým účelům zaměstnance, proto ani nemá důvod předpokládat, že by tam soukromou elektronickou poštu mohl nalézt. „Taková tam prostě nemá co dělat,“ tvrdí Halfar. „Skutečně dochází k výraznému znevýhodnění zaměstnavatele, který je tlačén do pozice někoho, kdo na své náklady opatřuje jinému technické prostředky, nebytové prostory, služby internetového připojení a placený čas, aby si vyřizoval záležitosti, o nichž zaměstnavatel nesmí nic vědět, protože jinak by narušil soukromí zaměstnance.“

Obsah korespondence podle něho může zaměstnavatel zjistit pouze její kontrolou, kdy se však může setkat i se soukromou korespondencí. „Nikoli proto, že by po ní slídl, ale proto, že ji tam někdo neoprávněně umístil,“ dodává.

Podle něho je zneužitím, nikoli využitím práva vytýkat zaměstnavateli narušování soukromí, jestliže sám zaměstnanec neoprávněně užívá služební prostředky k soukromým účelům a zaměstnavatel to při běžné práci s těmito prostředky zjistí a případně i zachytí.

Ryze soukromý a firemní e-mail

Zaměstnavatel může kontrolovat adresy příchozích a odchozích e-mailů. Zaměstnanec o tom však musí vědět a vyjádřit s tím souhlas třeba v pracovní smlouvě nebo vnitropodnikovém předpise.

„K zásahu do jeho osobnostních práv dojde tehdy, když nebude informován o tomto sledování, případně jeho rozsahu, nebo když dojde k dalšímu užití záznamu,“ říká Ján Matejka z Ústavu státu a práva Akademie věd České republiky.

Zaměstnavatel může podle Hany Štěpánkové z Úřadu pro ochranu osobních údajů sledovat nebo číst veškerou poštu, která přichází na centrální adresu instituce. Narazí-li náhodou přitom na e-mail se soukromým obsahem, neměl by číst dál, natož získané údaje dále využívat.

Zaměstnavatel nesmí číst poštu, která přichází na osobní elektronickou adresu zaměstnance. To jest adresu, která je i jeho osobním údajem a jejím prostřednictvím lze přímo či nepřímo identifikovat

určitou osobu (např. e-mailová adresa se jménem a příjmením zaměstnance zřízená na firemním serveru).

V tomto případě je podle Štěpánkové obsah pošty zaměstnance chráněn mimo jiné i listovním tajemstvím. „Proto obsah takové zprávy zaměstnavatel nesmí bez vědomí zaměstnance číst. I na pracovišti má zaměstnanec právo na přiměřené soukromí,“ vysvětluje Štěpánková.

Ján Matejka k tomu poznamenává, že i kdyby zaměstnanec podepsal souhlas, že zaměstnavatel smí číst jeho soukromou elektronickou poštu, je tento souhlas neplatný.

Hrozba okamžité výpovědi

Zákoník práce výslovně nezakazuje zaměstnancům využívat prostředky zaměstnavatele k jiným než pracovním účelům. Je proto dobré pro využívání e-pošty předem určit pravidla. „V případě soudního sporu kvůli jejich porušení může zaměstnavatel využít výslech svědků, znalecký posudek, zprávy a vyjádření orgánů, fyzických a právnických osob, notářské zápisy a jiné listiny, ohledání a výslech účastníků,“ říká Ján Matejka.

Pokud zaměstnanec poruší pravidla daná zákonem, na jejichž dodržení se dohodl se zaměstnavatelem, může to být hodnoceno jako méně závažné porušení pracovní kázně. Po opakovaném napomenutí za neustálé porušování může zaměstnanec dostat okamžitou výpověď.

Vyhrál zaměstnavatel?

Loni v dubnu soud dal ve věci Igor Forgáč v. Celestica v Ráječku na Blanensku za pravdu žalované straně (pro neplatnost výpovědi). Potvrdil, že nedovolené používání firemního e-mailu zaměstnancem pro soukromé účely může za určitých podmínek představovat porušení kázně zvláště hrubým způsobem a může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel na chování svého podřízeného přišel mimo jiné i kontrolou adres na jeho e-poště. Ale Igor Forgáč se proti rozsudku odvolal, takže celá záležitost ještě není úplně uzavřena.

Pravidla e-pošty

Zaměstnavatel smí

- * sledovat adresy odchozích a příchozích e-mailů a číst poštu přicházející na pracovní (centrální) adresu firmy, ale jen s vědomím zaměstnance
- * zablokovat přístup na některé internetové stránky, použít software, který zachytí nadávky, klíčová slova souvisící s citlivými firemními daty nebo s rasismem či pornografií

Zaměstnavatel nesmí

- * číst e-maily na soukromé adrese zaměstnance (to jest adrese obsahující jeho osobní údaj, podle kterého jej lze přímo či nepřímo identifikovat)
- * systematicky monitorovat e-mailovou poštu bez vědomí zaměstnance a údaje takto získané dále zpracovávat (lhostejno, zda byly pořízeny se souhlasem zaměstnance či bez něj).

Zdroj: www.idnes.cz

