

18. 1. 2016

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

# Právo zaměstnavatele kontrolovat soukromé zprávy svých zaměstnanců

Evropský soud pro lidská práva („ESLP“) vydal dne 12. ledna 2016 rozhodnutí v otázce monitorování soukromé komunikace zaměstnance ze strany jeho zaměstnavatele.[1]

## RANDA HAVEL ■ LEGAL

Rozhodnutí se týká situace, ve které zaměstnavatel svým zaměstnancům zakázal v pracovní době využívat k soukromým účelům internetové připojení na počítači určeném výhradně k výkonu práce, a následně, po předchozím oznámení, monitoroval komunikaci konkrétního zaměstnance na tomto počítači v pracovní době. Na základě zjištění, že tento zaměstnanec využíval v pracovní době svůj pracovní počítač k soukromé komunikaci, došlo ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec poté před vnitrostátními soudy i před ESLP namítal, že monitorováním jeho soukromé komunikace došlo k porušení jeho práva na respektování soukromého života a korespondence ze strany zaměstnavatele.

V rozhodnutí se proto ESLP zabýval otázkou konfliktu práva na respektování soukromého života a korespondence zaměstnance se zájmem zaměstnavatele na tom, aby zaměstnanci v pracovní době plnili své úkoly související s výkonem práce a nepoužívali prostředky zaměstnavatele k soukromým účelům.

ESLP pak dospěl k závěru, že dává smysl, pokud zaměstnavatel ověřuje, zda zaměstnanci v pracovní době plní své pracovní úkoly. V situaci, kdy je zaměstnancům ze strany zaměstnavatele zakázáno využívat internetové připojení na pracovním počítači k soukromým účelům, pak podle ESLP nedochází k porušení práva zaměstnance na respektování soukromého života a korespondence, pokud zaměstnavatel monitoruje komunikaci zaměstnance v pracovní době na tomto počítači, a to včetně komunikace soukromé.

Jestliže tedy zaměstnavatel zakáže svým zaměstnancům využívat v pracovní době pracovní počítač k soukromé komunikaci, je podle ESLP oprávněn po předchozím oznámení monitorovat jejich komunikaci na pracovních počítačích, aniž by tím došlo k porušení práva zaměstnanců na respektování soukromého života a korespondence.

Rozhodnutí není konečné, na žádost kterékoliv ze stran sporu může dojít k přezkoumání ze strany velkého senátu ESLP.

Z pohledu českého práva je rozhodnutí ESLP v potenciálním konfliktu se zásadou zákazu monitorování zaměstnanců zakotvenou v zákoníku práce. Ten konkrétně stanoví, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance mj. kontrolou elektronické pošty.[2] Stejně tak i český Úřad pro ochranu osobních údajů dlouhodobě zastává stanovisko, že zaměstnavatel zásadně není oprávněn monitorovat obsah soukromé komunikace svých zaměstnanců za žádných okolností, kromě zcela

výjimečných případů, kdy je zřejmé, že se soukromá zpráva zaměstnance týká výkonu práce zaměstnance.[3] Na druhou stranu Nejvyšší soud ČR již v roce 2012 vydal (odbornou praxí rozporuplně přijaté) rozhodnutí Kasalova pila, ve kterém akceptoval kontrolu pohybu zaměstnance na internetu za účelem zjištění, zda zaměstnanec respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele.[4]

Bude tak nepochybně zajímavé sledovat, jak se v ČR ke konečnému rozhodnutí ESLP v dané věci postaví orgány aplikační praxe a zda bud potvrzen zaměstnavateli pozitivně přijímaný trend v otázce monitorování zaměstnanců nastavený v rozhodnutí Kasalova pila.



**Mgr. Matyáš Kužela**



**Mgr. Martin Winter**

[ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.](#)

Truhlářská 13-15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: [office.prague@randalegal.com](mailto:office.prague@randalegal.com)

-----  
[1] Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08.

[2] Viz § 316 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[3] Srov. např. stanovisko Úřadu dostupné na [www](http://www.uzpravo.cz), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.08.2012.

## Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)