

20. 8. 2004

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

Sledování e-mailů zaměstnanců zaměstnavatelem

Zdá se, že otázka, zda zaměstnavatel může monitorovat elektronickou poštu svých zaměstnanců, se zejména v poslední době stává mediálně velmi populárním tématem. Motivy tohoto monitorování jsou většinou dvojí – zaměstnavatel chce jednak zabránit šíření e-mailů s nevhodným obsahem, které mohou vrhnout špatné světlo na jeho pověst, protože e-mailová adresa ze které je zaslán e-mail s nevhodným obsahem je tvořena obchodní firmou zaměstnavatele a v případě, kdy adresát e-mailu takovou zprávu předává dál, dochází k nezamýšlenému spojení obsahu e-mailu se zaměstnavatelem.

Zdá se, že otázka, zda zaměstnavatel může monitorovat elektronickou poštu svých zaměstnanců, se zejména v poslední době stává mediálně velmi populárním tématem. Motivy tohoto monitorování jsou většinou dvojí – zaměstnavatel chce jednak zabránit šíření e-mailů s nevhodným obsahem, které mohou vrhnout špatné světlo na jeho pověst, protože e-mailová adresa ze které je zaslán e-mail s nevhodným obsahem je tvořena obchodní firmou zaměstnavatele a v případě, kdy adresát e-mailu takovou zprávu předává dál, dochází k nezamýšlenému spojení obsahu e-mailu se zaměstnavatelem. Dalším případem kdy zaměstnavatel zpravidla kontroluje e-maily svých zaměstnanců je situace, kdy chce předejít vyjádření skutečností důležitých pro jeho podnikatelskou činnost.

V zásadě lze říci, že se při řešení této otázky střetávají dva rozdílné zájmy chráněné právním řádem. Na jedné straně je to ústavou zaručené právo na listovní tajemství, které svědčí všem fyzickým osobám, tedy i zaměstnancům a vztahuje se i na zprávy zasílané elektronickou poštou, a na druhé straně je to právo zaměstnavatele kontrolovat, jak zaměstnanci plní své úkoly a jak dodržují pracovní kázeň.

Základním principem při řešení této otázky by mělo být hledisko, že práva obou stran by měla být v rovnováze. Mělo by tedy na jedné straně být respektováno právo na zachování tajemství zasílaných zpráv, přičemž na druhé straně by zaměstnavatel měl mít zachovanou možnost kontrolovat výkon práce svých zaměstnanců.

Obecně platí, že vhodnou úpravou zakotvenou např. v pracovní smlouvě lze předejít některým problémům, které v této oblasti mohou vzniknout. Pracovní smlouva by měla obsahovat ustanovení, ve kterém by zaměstnanec vzal na vědomí, že e-mail může být používán pouze pro korespondenci související s plněním pracovních úkolů a že je zakázáno používat e-mail pro soukromé účely, a to i mimo pracovní dobu. Dále by měl být zaměstnanec informován o tom, že zaměstnavatel monitoruje adresáty e-mailů, hlavičky e-mailů a přípony, které jsou k nim připojeny. Při sledování těchto kritérií by měl být zaměstnavatel schopen rozpoznat, zda zaměstnanec užívá e-mail k plnění svých zaměstnaneckých povinností, aniž by přitom narušil tajemství přepravované zprávy.

Česká judikatura je v tomto směru chudá, nicméně už i u nás se objevily první vlaštovky. Minulý rok se stal mediálně známým jeden případ, kdy zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnance z toho důvodu, že zaměstnanec užíval e-mail zaměstnavatele ke svým osobním účelům. Soud, který potvrdil správnost postupu zaměstnavatele, přihlédl při svém rozhodování k četnosti, s jakou zaměstnanec využíval e-mail ke svým osobním účelům a zejména k tomu, že zaměstnanec používal e-mail pro vlastní podnikatelskou činnost. Bude tedy zajímavé sledovat, jak se judikatura v této oblasti bude i nadále vyvíjet, o čemž Vás samozřejmě budeme i nadále informovat.



Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)