

16. 3. 2018

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

Za jakých podmínek je možné kontrolovat e-mailly zaměstnance?

Možnost monitorovat e-mailly zaměstnanců je již dlouho diskutovaným tématem. Monitoring na jedné straně zasahuje do práva zaměstnance na soukromí, na druhou stranu zaměstnavatel zpravidla má k takovému monitoringu legitimní důvod spočívající ve výkonu práva na ochranu majetku.



Ustanovení § 316 zákoníku práce stanoví, že zaměstnanci nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele, což je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Ve svém druhém odstavci však § 316 zároveň stanoví, že **zaměstnavatel nesmí narušovat soukromí zaměstnance tím, že podrobuje kontrole elektronickou poštu zaměstnance**[1].

Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 2/2009[2] především upozorňuje, že zaměstnavatel není oprávněn sledovat, monitorovat a zpracovávat obsah elektronické korespondence svých zaměstnanců. **Dle ÚOOÚ smí zaměstnavatel sledovat pouze počet došlých a odeslaných e-mailů, případně (vznikne-li podezření ze zneužití pracovních prostředků) včetně hlavičky**, tj. komu zprávy píší a od koho je dostávají.

Rozsah práva zaměstnavatele monitorovat e-mailly záleží dle ÚOOÚ také na formátu e-mailové adresy. U tzv. úředních e-mailových adres (např. info@domena.cz) nemůže zaměstnanec očekávat ochranu soukromí (a to i kdyby takovou e-mailovou adresu spravoval výlučně tento jediný zaměstnanec). Naopak je-li e-mailová adresa složena ze jména a příjmení zaměstnance (např. jan.novak@domena.cz), je e-mail na ni doručený soukromou elektronickou poštou a očekávání zaměstnance ohledně ochrany soukromí je v tomto případě vyšší.

Závěry poměrně striktního stanoviska ÚOOÚ však relativizuje jednak datum jeho vzniku, jednak pozdější vývoj rozhodovací praxe soudů.

Zřejmě nejzásadnějším rozhodnutím je rozsudek známý jako Kasalova pila[3], kdy Nejvyšší soud rozhodl, že zavedení systému sledování webových stránek, které zaměstnanec v pracovní době navštíví, není v rozporu s výše uvedeným § 316 ZPr, pokud účelem sledování není zjistit obsah těchto webových stránek, a tím potenciálně narušit soukromí zaměstnance, ale pouze kontrolovat, zda zaměstnanec nenavštěvuje stránky, které nesouvisejí s výkonem jeho práce. K obdobnému závěru soud dospěl v rozhodnutí ve věci sp. zn. 21 Cdo 747/2013[4]. Analogický závěr lze dovodit pro přípustnost kontroly e-mailů.

Právním zaměstnavatele monitorovat elektronickou komunikaci zaměstnanců se zabýval také Evropský soud pro lidská práva (ESLP) v případě Bărbulescu proti Rumunsku[5]. ESLP posuzoval, zda tím, že zaměstnavatel po dobu několika dní sledoval internetovou komunikaci zaměstnance,

nedošlo k porušení práva zaměstnance na soukromí. ESLP nakonec shledal, že monitorování komunikace zaměstnanců není vyloučené, je však třeba mj. vždy posuzovat konkrétní situaci a v každém jednotlivém případě posoudit zejména zda byl zaměstnanec předem informován o možnosti zaměstnavatele elektronickou komunikaci kontrolovat, jaký je rozsah a obsah takové kontroly, zda k ní existují legitimní důvody či zda bylo možné zavést méně invazivní prostředky kontroly.

Přestože tedy nelze stanovit obecně platná pravidla monitoringu e-mailové komunikace zaměstnanců, je možné **doporučit, aby se zaměstnavatel při nastavení systému monitoringu e-mailů řídil následujícími zásadami:**

- 1) zaměstnanec by měl být o možnosti monitoringu **předem informován** (např. vnitřním předpisem),
- 2) ve vnitřním předpisu by měl zaměstnavatel upravit též systém vyřizování doručených e-mailů pro případ nepřítomnosti zaměstnance,
- 3) monitoring by měl být prováděn **v omezeném a přiměřeném rozsahu**, který odpovídá sledovanému účelu a cíli kontroly,
- 4) zaměstnavatel musí využít **co nejméně invazivní metodu** monitoringu, která dospěje k požadovanému cíli (zejm. kontrola hlavičky e-mailů),
- 5) v případě, že je potřeba zjistit i obsah zpráv, musí k tomu být závažné důvody (například bezprostřední ohrožení majetkových zájmů zaměstnavatele),
- 6) zaměstnavatel je oprávněn **využívat výsledky monitoringu jen k původnímu cíli**.

Vstoupí-li zaměstnavatel (ať už v rámci kontroly, nebo v souvislosti s absencí zaměstnance) do e-mailové schránky zaměstnance, měl by respektovat, že:

- e-mail pracovní povahy doručený na pracovní e-mailovou adresu zaměstnance smí zaměstnavatel otevřít, přečíst a vyřídit;
- e-mail pracovní povahy doručený na soukromou e-mailovou adresu zaměstnance smí zaměstnavatel otevřít, přečíst a vyřídit pouze výjimečně, zejm. jestliže příslušný zaměstnanec není dlouhodobě schopný došlou e-mailovou korespondenci vyřizovat (např. pro nemoc);
- e-mail soukromé povahy doručený na pracovní či soukromou e-mailovou adresu zaměstnance není zaměstnavatel oprávněn přečíst (popř. dočíst, pokud již se čtením započal v rámci posouzení, o jaký druh e-mailu se jedná) či dokonce vyřídit, může však po zaměstnanci požadovat, aby tuto korespondenci z e-mailové schránky odstranil, případně vyřídil mimo pracovní dobu.

Vzhledem ke zvyšujícímu se důrazu na ochranu osobních údajů (např. GDPR[6]) a ochranu soukromí je třeba, aby zaměstnavatel věnoval nastavení systému monitoringu e-mailů zaměstnanců náležitou pozornost, při respektování výše uvedených zásad však může související rizika účinně eliminovat. V každém případě bude zajímavé sledovat, jak se bude právní úprava a rozhodovací praxe soudů v této věci dále vyvíjet.



Ondřej Beneš
advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@dhplegal.com

[1] Výjimkou je existence závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, kdy kontrola přípustná je, v takovém případě musí zaměstnavatel přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění

[2] Z února 2009 po aktualizaci v únoru 2014

[3] Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16.8.2012

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 747/2013 ze dne 7.8.2014

[5] Rozsudek senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 12.1.2016 a rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5.9.2017 ve věci č. 61496/08

[6] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

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

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](#)