

13. 7. 2001

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

Zneužívání elektronické pošty zaměstnanci

Většina zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci přicházejí při své práci do styku s elektronickou poštou, se musí dříve nebo později vypořádat s problémem, jakým způsobem čelit jejímu zneužívání. Využívání elektronické pošty k soukromým účelům (posílání soukromých mailů zaměstnanci) sice prakticky zakázat nelze, avšak zaměstnavatel by měl v takovém případě stanovit meze takového využívání, nechce-li, aby na pracovišti zavládla atmosféra podobná takové, jaká panovala například v úřadovnách společnosti New York Times až do listopadu roku 2000.

Většina zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci přicházejí při své práci do styku s elektronickou poštou, se musí dříve nebo později vypořádat s problémem, jakým způsobem čelit jejímu zneužívání. Využívání elektronické pošty k soukromým účelům (posílání soukromých mailů zaměstnanci) sice prakticky zakázat nelze, avšak zaměstnavatel by měl v takovém případě stanovit meze takového využívání, nechce-li, aby na pracovišti zavládla atmosféra podobná takové, jaká panovala například v úřadovnách společnosti New York Times až do listopadu roku 2000. Společnost New York Times tehdy propustila asi dvacet zaměstnanců za to, že posílali elektronickou poštu, která neodpovídala pravidlům stanoveným pro úřadovny společnosti (z pohledu českého práva bychom na tato pravidla mohli nahlížet jako na vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem). Zaměstnavatel tímto drastickým opatřením reagoval na situaci, kdy zaměstnanci rozesílali elektronickou poštou urážlivé dopisy, obsahující nejčastěji vtipy o ženách (zpravidla o blondýnkách), mužích nebo i hanlivé rasistické poznámky o údajné specifické výslovnosti, přízvuku černošských obyvatel Severní Ameriky apod. Udělené výpovědi byly zdůvodněny tím, že v daném případě byly nezbytným prostředkem pro udržení profesionálního prostředí na pracovišti, kde je nutno zamezit jakýmkoli projevům sexuálního obtěžování a rasismu. Společnost ve zmíněných pravidlech umožňuje rozumné využívání elektronické pošty k soukromým účelům, které je v souladu s obecnými pravidly slušnosti, etiky, mravů. Protože zaměstnanci tato pravidla nerespektovali, ačkoli s nimi byli předem seznámeni, zvolil zaměstnavatel nejkrajnější řešení - výpověď.

Popsaný případ je zajímavý i pro oblast pracovněprávních vztahů, řídicích se českým právem. Ačkoli je u nás naprosto odlišná právní kultura, tradice i úroveň pracovních vztahů, lze na výše uvedeném vytvořit teoretický model postupu, který by mohl zaměstnavatel zvolit v obdobném případě. Na prvním místě uvedme, že ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň (viz ustanovení § 35 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., v platném znění, zákoník práce). Zaměstnanec je povinen mj. pracovat svědomitě a řádně, plnit pokyny nadřízeného, dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci, plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků (prostřednictvím počítače tedy i elektronické pošty) k výkonu svěřených prací, řádně hospodařit se svěřeným majetkem, nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Chce-li zaměstnavatel možnému zneužití elektronické pošty ze strany zaměstnanců předcházet, měl by je pokud možno již při uzavírání pracovního poměru poučit o zásadách etiky, slušného jednání, případně o jinak definovaných kategorických požadavcích na jejich profesionální vystupování a jednání. V případě, že se zaměstnanec dopustí jednání, které je v rozporu s těmito zásadami, a zaměstnavatel se to legálním způsobem dozví, měl by zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Pokud se zaměstnanec daného jednání dopouští soustavně, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z titulu soustavného méně závažného porušování pracovní kázně (za předpokladu, že byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců na takovou možnost písemně upozorněn). Při kontrole, zda zaměstnanci

nezneužívají elektronickou poštu v rozporu se zájmy zaměstnavatele, respektive v rozporu s požadavky na profesionální vystupování a jednání zaměstnance, se zaměstnavatel dostává do problematického „důkazního postavení“ a na tenký led základních práv občana.

Je téměř nemožné prokázat zaměstnanci, že mailovou zprávu závadného obsahu skutečně poslal on – zaměstnavatel (nadřízený pracovník) by musel zaměstnance při oné činnosti přímo přistihnout, k čemuž dojde jen velmi zřídka. Nejenže je zaměstnanec při podobných činnostech velmi ostražitý a vynalézavý, ale neustálé hlídání či kontrola je neefektivní a narušuje příznivé klima mezilidských vztahů na pracovišti. V případě, že závadná zpráva dojde přímo kompetentní osobě (zaměstnavateli), je situace zdánlivě jednodušší – avšak adresa, ze které byl mail odeslán, takřka stoprocentně neumožní identifikovat reálného původce zprávy. Nelze pominout ani ústavněprávní problematiku celé věci. Článek 13 Listiny základních práv a svobod říká, že nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemných záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou či jiným způsobem (vyjma případů, které stanoví zákon – o poštách, o telekomunikacích aj.). Stejně tak se zaručuje tajemství zpráv mj. posílaných elektronickou poštou. Zaměstnavatel proto žádným způsobem nemůže kontrolovat obsah mailů, které nejsou určeny přímo jemu, nutit zaměstnance, aby mu proti své vůli umožňovali přístup na soukromou „e-schránku“ nebo jinak nedovoleně ohrožovat tajemství elektronicky doručovaných zpráv.

Důležitým předpokladem k zamezení zmíněných činností na pracovišti je též míra ztotožnění se zaměstnanců s uvedenou politikou zaměstnavatele, který ji chce opravdu důsledně prosazovat. Nelze odhadnout, do jaké míry jsou zaměstnanci (a lidé obecně) ochotni připustit závěr, že rádoby neškodné rozesílání vtipů (ať již v písemné, kreslené či zvukové podobě), těžících z rasové nesnášenlivosti, paušalizujících rozdíly mezi pohlavími a na tomto základě někoho potencionálně obtěžujících či zesměšňujících, „humorných“ urážek lidí odlišně sexuálně orientovaných apod., je způsobil, a to nejen v pracovněprávních vztazích, trvale vzbuzovat pocit studu, méněcennosti, podvědomého strachu příslušníků jakýchkoli menšin z posměchu ze strany většiny, ztěžovat plné uplatnění zásady rovnosti a zákazu diskriminace v rámci procesu zaměstnávání občanů jakožto významné součásti existence celé společnosti.

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

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

Další články:

- [Praktický návod na úspěch žádosti o podmíněné propuštění od roku 2026](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc duben 2026](#)
- [Smlouvy o vzájemném plnění v insolvenční - judikaturní závěry](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [JIŘÍ HARNACH - VEŘEJNÉ ZAKÁZKY LIVE! - KVĚTEN 2026](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Hodnocení demo prostředí v IT veřejných zakázkách: užitečný nástroj, nebo cesta k](#)

netransparentnosti?

- Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontrakčním právu
- Reklamace vad stavby