



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 (Bărbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08).

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. 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. 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.

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, advokát ŘANDA HAVEL LEGAL
Mgr. Martin Winter, koncipient ŘANDA HAVEL LEGAL

[Zpět <](#)

Newsletter společnosti ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

