



# Firmy a zaměstnanci vs. soukromí

**Soukromé surfování v práci** obecně toleruje většina firem. Z právního hlediska už ale nejde o aktivitu, nad kterou lze mávnout rukou. Víte, že za to můžete dostat i výpověď?

PETR KRATOCHVÍL

Pár návštěv na „fejsbůčku“ a kontrola toho, co dělají a čím se baví vaši přátelé, poté rychlé „surfnutí“ několika nejoblíbenějších stránek a do toho sem tam nějaká ta soukromá komunikace přes e-mail či messenger. To je poměrně běžná praxe, v rámci které zaměstnanci využívají firemní internet k soukromým účelům. Podle statistik společnosti O2 stráví průměrný Čech vyřizováním svých soukromých záležitostí denně až 52 minut. A tento podíl se v určitých obdobích ještě zvyšuje – například před Vánoci zabírají mimopracovní aktivity na fi-

remním internetu až třetinu pracovní doby. Je ale nutné poznamenat, že Češi v tomto ohledu nejsou žádnou výjimkou – například podle průzkumů v USA se v roce 2014 alespoň občas věnovalo v práci soukromým aktivitám přibližně 89 % tamních zaměstnanců a 4 % z nich takto proflákají minimálně polovinu pracovní doby.

## Právo na soukromí?

Až donedávna byla situace zaměstnanců v rámci jejich soukromých aktivit na internetu poměrně jasná. Ve většině případů sice interní směrnice surfová-

ní mimo pracovní weby zakazovaly a v některých případech byly i „nejprofláklejší“ weby blokovány, v praxi se ale porušování těchto aktivit poměrně tolerovalo. Na „vině“ byl i nejasný výklad zákonů souvisejících s touto problematikou. Na jedné straně měl zaměstnanec přidělené pracovní prostředky (např. počítač a připojení k internetu), se kterými měl povinnost hospodárně a maximálně efektivně nakládat, a zaměstnavatel měl právo tuto hospodárnost a efektivitu kontrolovat, na straně druhé bylo právo na ochranu tajemství zpráv podávaných elektronickou poštou, plynoucí z Listiny základních práv a svobod, a také zákaz monitorování zaměstnanců, zakotvený v zákoníku práce.

Vliv na danou problematiku mělo i stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů, podle jehož názoru zaměstnavatel není oprávněn monitorovat obsah soukromé komunikace zaměstnanců. Tyto poměrně rozporuplné informace často zaměstnavatele odrazovaly od důkladnějšího a dlouhodobějšího monitorování zaměstnanců. Zároveň se ale objevovaly otázky, které mohly mít zásadní vliv na budoucnost firmy: Lze zabránit tomu, aby nebyly svěřené prostředky využívány proti zájmu firmy? Lze zabránit zaměstnancům, aby poštu zneužili k odeslání citlivých informací konkurenci nebo aby strávil polovinu pracovní doby soukromými aktivitami? Jak se zdá,

nedávná kauza u Evropského soudu pro lidská práva vnesla do situace trochu více světla.

## Bărbulescu vs. právo na soukromí

V lednu tohoto roku rozvířila stojaté právní vody zpráva ze Štrasburku o rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva v kauze rumunského inženýra Bogdana Bărbulesca. Ten od srpna 2004 do srpna 2007 pracoval u nejmenované firmy jako specialista v prodejním oddělení a mezi jeho pracovní nástroje patřil i Yahoo Messenger. Firma, která ho zaměstnávala, provedla několikadenní monitoring jeho aktivit na tomto messengeru a po zjištění, že ho využívá i pro soukromou komunikaci, ho propustila. Bărbulescu se ale obrátil na soud, aby rozhodl, zda zaměstnavatel neporušil jeho právo na důvěrnou korespondenci. Po několika prohrách u lokálních soudů se spor dostal až před Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku. Součástí procesu byl i 45 stran dlouhý záznam z Yahoo Messengeru, ve kterém byla komunikace mezi Bărbulescem, jeho snoubenkou a bratrem.

Po překvapivě krátkém jednání dal Evropský soud za pravdu zaměstnavateli a své rozhodnutí zdůvodnil tím, že zaměstnavatel totiž může kontrolovat, zda pracovník provádí činnost, ke které se smluvně zavázal. Pokud má navíc firma ve smlouvě dodatek o tom, že zaměstnanec nesmí firemní prostředky používat k soukromým účelům, je navíc kontrola zcela legální – zaměstnavatel mohl předpokládat, že jde o firemní komunikaci. Kompletní rozhodnutí soudu najdete na adrese <http://goo.gl/OO1J6v>.

## Jak v budoucnosti?

Toto rozhodnutí Evropského soudu je sice závazné ve všech členských zemích, do cesty se mu u nás ale může postavit celá řada překážek – včetně například zmiňovaného práva na ochranu tajemství zpráv podávaných elektronickou poštou z Listiny základních práv a svobod. Otázkou také bude, jak se právo postaví k trendu BYOD (Bring Your Own Device), kdy se k firemní síti připojují soukromé telefony nebo notebooky zaměstnanců, popřípadě jak se bude v rámci paragrafů například řešit šifrovaná komunikace, kterou není možné monitorovat. V každém případě lze ale říci, že zaměstnanci i právníky čekají v této oblasti zajímavé časy... [autor@chip.cz](mailto:autor@chip.cz) ■



**Zaměstnavatelé nemají příliš v lásce využívání firemního internetu pro soukromé účely...**

## PRÁVNÍ KOMENTÁŘ

**„Kontrola či přísněji regulovaný monitoring?“**

**CHIP požádal o komentář k této problematice právní kancelář RÁNDA HAVEL LEGAL.**

Rozsudek Bărbulescu proti Rumunsku nepovažují za převratný. Nepochybně však představuje interpretační vodítko při řešení konfliktu mezi právem zaměstnavatele na ochranu jeho majetkových zájmů a právem zaměstnance na respektování jeho soukromí. Současně se jedná o potvrzení trendu, že ochrana zaměstnance a jeho soukromí není bez hranic.

Z hlediska právní úpravy dané problematiky v ČR je třeba upozornit, že v případě střetu práv zaměstnavatele s právem zaměstnance na respektování jeho soukromí stanoví zákoník práce různý režim pro (a) jednorázovou (časově omezenou) kontrolu, zda zaměstnanec nevyužívá pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele (včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení); a (b) tzv. monitoring zaměstnanců, pod který spadá otevřené nebo skryté sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů zaměstnance, kontrola listovních zásilek adresovaných zaměstnanci a právě i kontrola elektronické pošty zaměstnance (v této souvislosti zmiňují, že kontrola samotného obsahu elektronické korespondence je možná pouze ve výjimečných případech).

Zatímco u obvyklé kontroly zákon neupravuje zvláštní podmínky či omezení pro její provádění zaměstnavatelem, v případě monitoringu vyžaduje existenci „závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“, který ospravedlní zásah do soukromí zaměstnance. Tento závažný důvod

by podle závěrů odborné praxe měl splňovat testy transparentnosti, nezbytnosti, férovosti a proporcionality ve vztahu k činnosti konkrétního zaměstnavatele (nemělo by se tedy např. jednat pouze o obecnou deklaraci nutnosti chránit majetek zaměstnavatele). Bez existence závažného důvodu monitoring představuje nezákonný zásah do soukromí. Existenci závažného důvodu opravňujícího k monitoringu zaměstnanců přitom musí prokázat zaměstnavatel. Stejně tak je zaměstnavatel povinen prokázat, že zaměstnance přímo informoval o rozsahu monitoringu a o způsobech jeho provádění.

I do budoucna tak lze očekávat, že v obdobných sporech řešených soudy v ČR bude klíčovou otázkou, zda se jedná o (pouhou) kontrolu či přísněji regulovaný monitoring. V případě druhé varianty pak nelze vyloučit argumentaci zaměstnavatelů, že onen nezbytný závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele nemusí být až tak závažný či zvláštní, a to právě s odkazem na rozhodnutí Bărbulescu a skutečnost, že soudy akceptovaly kontrolu elektronické komunikace i u technika pracujícího na pozici prodejce zařízení pro vytápění.

**Matyáš Kužela**  
advokát RÁNDA  
HAVEL LEGAL  
advokátní kancelář  
s.r.o.

