

Proč zaměstnavatel nemusí odborovým organizacím umožnit se zaměstnanci komunikovat prostřednictvím pracovních e-mailů? Jaké může nabídnout alternativní řešení?

# Odboráři na firemních mailech



Zákoník práce práva a povinnosti odborových organizací upravuje pouze rámcově a jejich konkretizaci záměrně ponechává na dohodě.

Obecnost zákonné úpravy však přináší problémy ve chvíli, kdy se zaměstnavateli a odborové organizaci nedaří takové dohody dosáhnout. V poslední době se kolektivní vyjednávání často zadrhává na požadavku odborové organizace oslovovat zaměstnance prostřednictvím hromadných zpráv odeslaných na jejich pracovní e-maily.

Odborové organizace požadují, aby mohly se zaměstnanci komunikovat prostřednictvím pracovní pošty, kterou považují za rychlý a efektivní prostředek komunikace odpovídající 21. století. Předpokládají, že takováto komunikace umožní zaměstnancům se s daným tématem seznámit prakticky ihned a v případě rozsáhlejších dokumentů sociálním partnerům rovněž ušetří náklady za tisk.

Zaměstnavatelé naopak užití odborových e-mailů odmítají, protože mají zkušenost, že tyto e-maily zaměstnance odvádějí od výkonu práce. Zaměstnanci se tak často dopouštějí

porušení svých pracovních povinností obsažených v § 301 zákoníku práce a ve vnitřních předpisech zaměstnavatele a od zaměstnavatele pobírají mzdu za dobu, ve které práci fakticky nevykonávají.

Zaměstnavatele rovněž v některých případech oslovují zaměstnanci se stížností, že je tyto hromadné a mnohdy ryze marketingové zprávy ruší a že by preferovali jiný způsob komunikace. V poslední době se k těmto argumentům dále přidružil větší důraz na ochranu osobních údajů v souvislosti s nařízením GDPR.

Autoři tímto zaujímají k výše uvedené problematice nezávazný právní názor, který se ve velké části shoduje též s nedávným rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 11. 2019, sp. zn. 16 Co 124/2019, jenž se zabýval užitím pracovních e-mailů ze strany odborové organizace přes nesouhlas zaměstnavatele.

## Právní úprava

Odborové organizace svůj požadavek ve věci pracovních e-mailů opírají především o dvě ustanovení zákoníku práce. Jednak o § 276 odst. 6, podle kterého je odborová organizace povinna „vhodným způsobem informovat zaměstnance



Foto: Shutterstock

*na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem“. A dále o § 277, podle něhož je zaměstnavatel povinen „na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady“.*

#### **Potřeba dohody**

Ustanovení § 277 zákoníku práce podle nás svým demonstrativním výčtem cíleně poskytuje prostor kolektivnímu vyjednávání a je třeba jej blíže specifikovat dohodou. Nelze jej tedy chápat tak, že odborová organizace má právo si jednostranně určovat požadavky a zaměstnavatel má povinnost tyto požadavky bez dalšího plnit. V takovém případě by totiž nebylo možné zabránit například situaci, kdy zaměstnavatel odborové organizaci nabídne na pracovišti místnost a odborová organizace si namísto toho zabere vedlejší kancelář nebo začne zaměstnavateli bez dalšího fakturovat nájem oddělených prostor například v centru města.

Zaměstnavatel pochopitelně není povinen na takové nepřiměřené požadavky odborové organizace přistoupit. Ustanovení § 277 zákoníku práce je ostatně promítnutím článku 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce číslo 135, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty. Podle tohoto ustanovení „je nutné přihlížet k charakteristickým rysům systému pracovních vztahů v zemi a k potřebám, velikosti a možnostem příslušného podniku“ a podle něj také „poskytnutí takových materiálních možností nemá být na překážku výkonnému chodu příslušného podniku“.

#### **Ne vždy efektivní řešení**

Zaměstnavatel a odborová organizace by navíc měli v souladu s citovaným ustanovením § 276 odst. 6 zákoníku práce zvážit, zda jsou pracovní e-maily skutečně vhodným a efektivním komunikačním prostředkem k plnění informační povinnosti odborové organizace.

Odborové organizace totiž na tomto požadavku trvají i ve společnostech, ve kterých velká část zaměstnanců ani služební počítač nebo služební e-mail nemá, popřípadě k němu nemá mimo pracovní dobu přístup. Takovou situaci

řešil kupříkladu již zmíněný rozsudek Krajského soudu v Ostravě. V něm soud přihlédl k tomu, že u zaměstnavatele dlouhodobě působila druhá odborová organizace, která užití pracovních e-mailů nevyžadovala a s plněním svých povinností prostřednictvím ostatních komunikačních prostředků poskytovaných zaměstnavatelem (nástěnky, intranet, místnost v prostorách zaměstnavatele) nikdy neměla problém. Krajský soud v tomto rozsudku potvrdil, že v „*situaci, kdy jsou zajištěny dostatečné komunikační prostředky jiného druhu, lze pokládat za oprávněný, neodporující zákonu*“ požadavek zaměstnavatele, aby odborová organizace již dále neužívala pracovní e-maily a hromadné zprávy.

V uvedeném případě předsedkyně odborové organizace opakovaně tento požadavek nerespektovala a nadále rozesílala hromadné zprávy odborového charakteru na pracovní e-maily svých kolegů (a to i přes jejich nesouhlas). Podle rozsudku krajského soudu se tím, dopustila porušení zákazu užívat výrobní prostředky zaměstnavatele k činnostem nespádajícím pod výkon práce podle § 316 zákoníku práce a porušení povinnosti plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci podle § 301 písm. a) zákoníku práce.

### Otázka ochrany osobních údajů

I ve společnostech, které mají pouze „*kancelářské pozice*“, a pracovní pošta by tak mohla být efektivním komunikačním prostředkem, je však stále potřeba se na užití pracovních e-mailů dohodnout. Problémem zůstává rovněž otázka ochrany osobních údajů, kdy v souvislosti s poskytnutím všech e-mailů obsahujících jméno a příjmení zaměstnance nelze vyloučit sankci ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů, a to ve výši až 20 milionů eur, v případě podniku pak až do výše čtyř procent celkového ročního obrátu, podle toho, která hodnota je vyšší.

Zaměstnavatelé též mohou čelit stížnostem ze strany svých zaměstnanců, popřípadě jim v souladu s článkem 82 odst. 1 GDPR nahrazovat újmu, která jim porušením ochrany osobních údajů vznikla. Takovou situaci si lze představit zejména v případě, kdy dojde ke zneužití těchto osobních údajů z důvodu nedostatečného zabezpečení ze strany odborové organizace, například již proto, že její e-mailová adresa se nenachází na zabezpečeném serveru zaměstnavatele.

### Možná alternativní řešení

V praxi lze sociálním partnerům z výše uvedených důvodů doporučit sjednat si dohodu, jejímž obsahem bude efektivnější a z hlediska práv a povinností zaměstnanců i ochrany osobních údajů šetrnější alternativa pracovních

e-mailů. Standardním prostředkem předávání informací jsou osobní schůzky, pro které by měl zaměstnavatel, je-li to v jeho silách, poskytnout místnost nebo umožnit pro tento účel rezervaci vhodné konferenční místnosti.

Sociálním partnerům jsou dále tradičně poskytovány nástěnky v prostorách zaměstnavatele, jejichž výhoda spočívá v tom, že kolem nich zaměstnanci musí několikrát denně projít, v případě umístění poblíž vchodu či kantýny tak navíc činí jednoznačně při příchodu, odchodu či přestávce v práci. Novým, modernějším řešením pak bývá záložka na intranetu zaměstnavatele, na kterou mohou odborové organizace vkládat svůj obsah, a zaměstnanci si tak sami rozhodují, kdy se s ním seznámí (na rozdíl od e-mailu, který si podle zaměstnavatelů přirozeně vynucuje okamžitou pozornost zaměstnance).

V praxi se ukazuje být nejsmysluplnějším řešením kombinace všech výše uvedených alternativ, tedy poskytnutí nástěnek, místa k osobním setkáním a v případě zájmu i záložky na firemním intranetu. Odborové organizace mohou dále nad rámec § 277 zákoníku práce zaměstnance oslovovat prostřednictvím sociálních sítí, popřípadě je požádat o poskytnutí jejich soukromého e-mailu. Sociální partneři tím předejdou zbytečným sporům a budou se moci dále ke spokojenosti všech soustředit na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců.

**Odborová organizace nemá právo si jednostranně určovat požadavky a zaměstnavatel nemá povinnost tyto požadavky bez dalšího plnit.**



**Nataša Randlová**  
partnerka, AK Randl Partners



**Lucie Brázdová**  
advokátní koncipientka,  
AK Randl Partners