

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

Kontrola a postih zneužívání internetu zaměstnanci k soukromým účelům

Zaměstnanec i přes zaměstnavatelův zákaz využíval o pracovní době služební počítač připojený na internet k mimopracovním aktivitám. Jen v září 2009 strávil neefektivním surfováním 103 hodin, takže vlastně odpracoval jen 8 z 21 pracovních dnů. Byl s ním proto rozvázán pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, které napadl žalobou, jíž nebylo vyhověno, soud zejména nepřijal jeho námitku, že kontrola využívání služebního počítače byla nezákonná a narušila jeho soukromí. Sporný případ uzavřel Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012:

„Není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení, i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.

Naproti tomu kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédně zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance, apod.“

Skutkový základ sporného případu

Dopisem ze dne 3. 11. 2009 žalovaný zaměstnavatel sdělil žalobci - zaměstnanci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem spatřoval v tom, že „v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 v pracovní době strávil celkem 102.97 hodin neefektivní prací na počítači“, kdy prohlížel v dopise ze dne 3. 11. 2009 uvedené (webové) stránky. Tím porušil mimo jiné také povinnost stanovenou v Pracovním řádu „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem, nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, který meritorně potvrdil zamítavý rozsudek soudu prvního stupně, žalobce zejména namítal, že soud akceptoval důkaz předložený žalovaným, a to „detailní výpis aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009“, ačkoli se „ve své podstatě jednalo o skryté sledování zaměstnance, které je v rozporu s ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce“, a proto je takový důkaz nepřípustný a není možno z něho vycházet; navíc jde pouze o výsledek statistického sledování využívání přístupu na internet.

Právní úprava

Podle ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Podle ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Podle ust. § 316 odst. 3 zákoníku práce jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Ust. § 316 zákoníku práce se zabývá (upravuje) jednak ochranou majetku zaměstnavatele, jednak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (srov. ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [srov. § 301 písm. d) zákoníku práce]. Uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ust. § 316 odst. 1 větě první, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení. Oprávnění zaměstnavatele kontrolovat přiměřeným způsobem dodržování tohoto zákazu výslovně zakládá věta druhá téhož ustanovení.

Z uvedené právní úpravy zároveň vyplývá, že není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.

Naproti tomu kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod. Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlédnutím k tomu, zda (jako v projednávané věci) zaměstnavatel neučinil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu; půjde tedy jen o kontrolu nedodržení těch povinností, jež nebyly zaměstnavatelem vyloučeny nebo zmírněny. Jedině takto provedená kontrola může být považována za „přiměřenou“ a tedy i zákonnou (v souladu s oprávněním podle ust. § 316 odst. 1 věty druhé zákoníku práce). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.

Posouzení případu

Z pohledu shora uvedených východisek bylo třeba v projednávané věci přihlédnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (jak správně uvedl odvolací soud) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zakazu „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec (i žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely (to ostatně žalobce v průběhu řízení ani nepopíral). Proto je správný i závěr odvolacího soudu, že v projednávané věci provedený důkaz „detailním výpisem aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009“ není „nepřípustným“ důkazem; jde o důkaz pořízený v souladu se zákonem (s ust. § 316 odst. 1 větou druhou zákoníku práce). [1]

Na tom nemůže nic změnit ani dovolatelem tvrzený rozpor s ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce. Uvedené ustanovení v první řadě dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele (což v projednávané věci nebylo ani tvrzeno) a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavateli výrobní a pracovní prostředky (jak shora popsáno), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj apod.) a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance. V projednávané věci se přitom jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromí (soukromých aktivit) zaměstnance; míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká)

byla zcela zanedbatelná.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Nejvyšší soud ČR dovolání žalobce zamítl.

Adolf Maulwurf

[1] Dokazování, které soud v občanském soudním řízení provádí zásadně při jednání (§ 122 odst. 1 o. s. ř.), slouží ke zjištění skutkového stavu věci, na jehož základě soud rozhoduje o věci samé (§ 153 odst. 1 o. s. ř.). Zákon účastníkům stanoví povinnost označit důkazy k prokázání svých tvrzení, ale zároveň dává soudu oprávnění rozhodovat o tom, které z navrhovaných důkazů provede (§ 120 odst. 1 o. s. ř.). Soud je tedy oprávněn posoudit důkazní návrhy účastníků a rozhodnout o tom, které z označených důkazů provede a které nikoli.

Důkazy soud hodnotí podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o. s. ř.). Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterou je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti a posléze hodnota pravdivosti.

Při posuzování důkazů navržených účastníky z hlediska jejich zákonnosti je třeba rovněž přihlédnout k ust. čl. 90, věty první Ústavy České republiky, podle něhož jsou soudy povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům. Ust. § 2 o. s. ř. ukládá soudům též povinnost zaměřovat svou činnost k tomu, aby nedocházelo k porušování práv a právem chráněných zájmů fyzických a právnických osob a aby práv nebylo zneužíváno na úkor těchto osob. Z těchto ust. upravujících hlavní poslání soudů, obsah jejich činnosti v občanském soudním řízení a předmět a účel občanského soudního řádu vyplývá nejen úkol soudů zajišťovat spravedlivou ochranu práv a oprávněných zájmů fyzických a právnických osob, které byly porušeny nebo jsou ohroženy, ale též jejich povinnost postupovat v řízení, jímž je tato ochrana zabezpečována, tak, aby samy svou činností práva fyzických a právnických osob neporušovaly a porušování jejich práv v řízení zamezovaly. Má-li být občanské soudní řízení jednou ze záruk zákonnosti sloužící jejímu upevnování a rozvíjení (§ 3 věta první o. s. ř.), nelze připustit, aby při činnosti soudů, kterou je zajišťována ochrana práv fyzických a právnických osob, docházelo k porušování nebo k využívání porušení jiných práv těchto osob.

Nejvyšší soud v této souvislosti již dříve dospěl k závěru, že, navrhne-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřijatelný neprovede (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98, který byl uveřejněn pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).

Další články:

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)