3. 9. 2012

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

Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem za prohlížení internetu

V rámci pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli se objevují spory týkající se prohlížení internetových stránek zaměstnance v pracovní době. Zaměstnavatelé mají přirozeně zájem na tom, aby se jejich zaměstnanci v pracovní době naplno věnovali plnění pracovních úkolů. Obvykle také není v jejich zájmu, aby jejich majetek a vybavení včetně počítačů a internetového připojení zaměstnanci využívali k soukromým účelům. Při kontrole těchto skutečností se ale práva zaměstnavatele střetávají s právem zaměstnance na ochranu soukromí. Jakým způsobem kontrolu provádět a jak posoudit intenzitu zjištěného porušení pracovních povinností nastínil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec v září 2009 v rámci pracovní doby strávil přes 102 hodin prohlížením internetových stránek, které neměly spojitost s plněním jeho pracovních úkolů. Od prohlížení internetových stránek zaměstnance neodradil ani zákaz v pracovním řádu zaměstnavatele. **Zaměstnavatel na základě provedené kontroly uvedené porušení povinností zjistil a se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností**. Zaměstnanec tvrdil, že prohlížení internetových stránek nebylo na úkor plnění jeho pracovních povinností. Dále připustil, že zřejmě porušil nějakou povinnost, ale že se nejednalo o porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Obrátil se tedy na soud, aby určil neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Názor Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud se ztotožnil s hodnocením intenzity porušení pracovních povinností tak, jak jej provedly okresní a krajský soud. V průběhu řízení se oba soudy shodly na tom, že uvedeným jednáním zaměstnanec porušil svoje pracovní povinnosti dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) a § 316 odst. 1 zákoníku práce a pracovního řádu zaměstnavatele.

Konkrétně se jednalo o **výslovný zákaz bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu jeho výrobní a pracovní prostředky** včetně výpočetní techniky. Dále šlo o povinnost zaměstnance plně **využívat pracovní dobu k plnění pracovních úkolů**.

Intenzitu porušení povinností soudy vyhodnotily jako zvlášť hrubou, přičemž vycházely především z

listiny (výpisu internetových aktivit zaměstnance) prokazující **vysoký počet hodin mimopracovní činnosti**. Zaměstnanec totiž mimopracovní činností v září 2009 strávil více než polovinu veškeré pracovní doby, kdy z celkem 21 pracovních dnů odpracoval pro zaměstnavatele pouhých 8 pracovních dnů.

Zaměstnanec namítl, že zaměstnavatel tajně sledoval jeho užívání internetu v rozporu s ustanovením § 316 odst. 3 zákoníku práce a důkaz spočívající v uvedené listině popisující jeho aktivity na internetu označil za nepřípustný.

K této námitce Nejvyšší soud připustil, že **kontrola dodržování** výše uvedených **povinností** nemůže být vykonávána zcela libovolně, ale **musí být prováděna přiměřeným způsobem**. **Přiměřenost kontroly** je nutné zkoumat vždy s přihlédnutím k rozhodujícím **okolnostem každého konkrétního případu**. Zejména je nutné vzít v úvahu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, a jaká byla délka a rozsah kontroly. Podstatné také je to, zda a do jaké míry kontrola omezovala zaměstnance v jeho činnosti a do jaké míry zasahovala do jeho práva na soukromí.

V projednávaném případě Nejvyšší soud došel k závěru, že smyslem provedené kontroly bylo jen zjištění, zda zaměstnanec respektuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce a zákaz prohlížení internetových stránek vyplývající z vnitřního předpisu zaměstnavatele (případně pokud tyto zákazy zaměstnanec porušuje, tak v jaké míře).

K tomu Nejvyšší soud dodal, že o soukromí zaměstnance jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou provedené kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec sledoval internetové stránky, které s výkonem práce nesouvisí. Kontrola tedy směřovala jen k ochraně majetku zaměstnavatele.

Nejvyšší soud neshledal pořízení důkazu ani v rozporu s ustanovením § 316 odst. 2 zákoníku práce, které se vztahuje na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele. Aby bylo toto ustanovení porušeno, musela by být splněna jedna ze dvou podmínek, buď že zaměstnanec na zařízení zaměstnavatele provozuje (dovolené) soukromé aktivity anebo pro výkon práce používá vlastní zařízení.

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem a zanedbatelné (pokud vůbec nějaké) míře zásahu kontroly do soukromí zaměstnance Nejvyšší soud připustil výpis internetových aktivit zaměstnance za důkaz pořízený v souladu se zákonem a tímto závěrem zároveň potvrdil platnost okamžitého rozvázání pracovní poměru.

Náš komentář

Rozhodnutí Nejvyššího soudu dává zaměstnavatelům určitý návod v oblasti ochrany před zneužíváním jejich majetku pro soukromé prohlížení internetu zaměstnancem v pracovní době. Míra ochrany soukromí zaměstnance je totiž limitována tím, že zaměstnanec pro zaměstnavatele a na jeho zařízení provádí závislou práci, za kterou dostává odměnu.

Stanoví-li tedy zákoník práce zákaz zneužívat vybavení zaměstnavatele a zároveň ukládá zaměstnanci povinnost věnovat se během pracovní doby plnění pracovních úkolů, musí mít zaměstnavatel možnost plnění těchto povinností zkontrolovat. Tato kontrola však nesmí být nepřiměřená, zejména svojí délkou a rozsahem nesmí neadekvátně zasahovat do výkonu práce anebo soukromí zaměstnance.

Zaměstnavatelům proto doporučujeme ve vnitřním předpise stanovit pravidla týkající se využívání

zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely a kritéria pro provádění kontroly dodržování těchto pravidel. Zejména je vhodné stanovit kdo a v jakém rozsahu je oprávněn u zaměstnavatele kontrolu provést s tím, že větší důraz by měl být kladen na kontrolu následnou (kdy už existuje nějaké podezření).

Zjistí-li zaměstnavatel, že se zaměstnanec v pracovní době převážně věnuje mimopracovním aktivitám (zejména ve značném rozsahu a překračuje jimi např. polovinu své pracovní doby), jedná se dle Nejvyššího soudu o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností a s takovým zaměstnancem má zaměstnavatel možnost rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.

JUDr. Jaroslav Škubal,
advokát, partner

Mgr. Tomáš Liškutín,
advokátní koncipient

PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111
Fax: +420 224 235 450
e-mail: office@prkpartners.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe