

28. 8. 2012

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

# Prohlížení internetu v pracovní době, aneb Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele a soukromí zaměstnance

Nejvyšší soud ČR vydal dne 16. srpna 2012 rozsudek, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, ve kterém vyslovil názor, že přiměřenou kontrolu zaměstnavatele, zda zaměstnanec bez jeho souhlasu neužívá jeho výpočetní techniku pro své osobní potřeby, není možné považovat za sledování soukromých aktivit zaměstnance. Podle názoru soudu může zasáhnout taková kontrola do soukromí zaměstnance nanejvýš zcela zanedbatelným způsobem.



## Shrnutí situace

V posuzovaném případě zaměstnavatel – žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem – žalobcem pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce[1].

Zvláště hrubé porušení pracovních povinností spatřoval žalovaný v neefektivní práci žalobce na počítači, když během září 2009 strávil více než polovinu pracovní doby (cca 103 hodin) prohlížením internetových stránek, které nesouvisely s výkonem práce – a tím porušil povinnost stanovenou v pracovním řádu žalovaného. Ačkoli žalovaný připustil, že použil během pracovní doby počítač k jiným než pracovním činnostem, nebylo to dle jeho názoru na úkor pracovních povinností. S odůvodněním, že by prohlížení internetových stránek nesouvisejících s výkonem práce nemohlo být stejně považováno za zvláště hrubé porušení pracovních povinností, podal žalobce žalobu, kterou se domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

## Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobu zamítl s odůvodněním, že žalobce nepracovní činností na počítači porušil zákonem stanovený zákaz užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky žalovaného[2] a plně nevyužíval pracovní dobu k výkonu práce[3]. S ohledem na skutečnost, že žalovaný prohlížením internetových stránek nesouvisejících s výkonem práce strávil víc než polovinu pracovní doby, posoudil soud porušení pracovních povinností žalobce jako zvláště hrubé.

Žalobce s tímto výrokem soudu nesouhlasil a podal odvolání. V odvolání argumentoval také tím, že soud prvního stupně rozhodoval zejména na základě detailního výpisu aktivit žalovaného na internetu předloženého žalovaným. Dle názoru žalobce byl tento důkaz nepřijatelný, protože jej měl

žalovaný dle tvrzení žalobce získat v rozporu se zákonem[4], když tajně sledoval aktivity zaměstnanců na internetu.

Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Přisvědčil, že bylo prokázáno, že žalobce prohlížením internetových stránek nesouvisejících s výkonem práce porušil své pracovní povinnosti a že se s ohledem na dobu, kterou strávil na těchto stránkách, jedná o zvlášť hrubé porušení.

Odvolací soud se dále vyjádřil k otázce přípustnosti důkazů provedených před soudem prvního stupně. Dovedil, že sledování pohybu žalobce na internetu nelze považovat za tajné sledování zaměstnance, ačkoli probíhalo bez jeho souhlasu a vědomí, protože nebyl monitorován a zpracováván obsah jeho e-mailových zpráv, SMS či MMS ani nebyly zaznamenávány projevy osobní povahy. Soud tedy detailní výpis aktivit žalovaného na internetu posoudil jako přípustný důkaz.

## **Nejvyšší soud**

Žalobce se s názorem odvolacího soudu neztotožnil a namítal, že sledování jeho pohybu na internetu bylo v podstatě skrytým sledováním zaměstnance, které je v rozporu se zákonem[5], a proto z něj není možné vycházet při posouzení, zda žalobce porušil své pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem a zda s ním tedy byl platně okamžitě zrušen pracovní poměr ze strany žalovaného.

Nejvyšší soud souhlasil s názorem odvolacího soudu a dovolání zamítl. V odůvodnění rozhodnutí zdůraznil soud, že je třeba přihlídnout k tomu, že smyslem kontroly žalovaného nebylo zjišťování obsahu e-mailů, SMS nebo MMS žalobce. Dle prokázaných skutečností bylo cílem kontroly pouze zjištění, zda žalobce neporušuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) stanovený zákoníkem práce[6] a zákaz prohlížet internetové stránky nesouvisející s výkonem práce upravený v pracovním řádu žalovaného. Nejvyšší soud dovedl, že sledování pohybu žalobce na internetu tak směřovalo jen k ochraně majetku žalovaného, nikoli k narušení soukromí žalobce. Z tohoto důvodu pak také přisvědčil odvolacímu soudu, že důkazy provedené v této věci byly přípustné.

Rozpor se zákonem[7] tvrzený žalobcem vyvrátil Nejvyšší soud s odůvodněním, že důvodem kontroly prováděné žalovaným nebyla zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele (žalovaného) a že soukromí žalobce bylo zasaženo zcela zanedbatelně (pokud vůbec). Podle názoru soudu tak nebyl žalovaný povinen předem informovat žalobce o kontrole a způsobu / rozsahu jejího provedení.

Nejvyšší soud tedy dospěl k závěru, že žalovaný využil svého zákonného práva zkontrolovat, zda žalobce dodržuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného), když sledoval pohyb žalovaného na internetu.

## **Závěr**

Předmětem tohoto soudního sporu se kromě určení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem stal i střet dvou stěžejních práv - práva zaměstnavatele na ochranu jeho majetku a práva zaměstnance na ochranu jeho soukromí.

V rovině pracovněprávních vztahů je právě ochrana soukromí zaměstnance dána a limitována povahou závislé práce. K výkonu této práce používají zaměstnanci výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele. Použití těchto prostředků mimo výkon práce (pro osobní potřebu) zákon výslovně zakazuje. Nic ovšem nebrání zaměstnavateli, aby tento zákaz zrušil, nebo zmírnil. Zaměstnavatel tak může například souhlasit s tím, že zaměstnanec smí používat pracovní počítač i pro svou osobní potřebu (svůj souhlas může ale také omezit, např. jen na večerní hodiny).

Pokud zaměstnavatel nezruší zákaz užívat jeho výrobní a pracovní prostředky pro osobní potřebu

zaměstnanců, je na základě zákona oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování tohoto zákazu. Jak vyplynulo z tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, je třeba při posuzování „přiměřenosti“ kontroly přihlídnout k řadě faktorů jako k délce a rozsahu kontroly, k případnému způsobenému omezení v činnostech zaměstnance a v neposlední řadě také k tomu, zda došlo k zásahu do soukromí zaměstnance (případně do jaké míry).

Ve vztahu k ochraně soukromí zaměstnance ale zůstává nevyjasněná otázka, nakolik konkrétně mohou být zjišťovány internetové stránky, které zaměstnanec navštíví. Sám Nejvyšší soud uvedl v tomto rozhodnutí, že údaj o konkrétní internetové stránce už vypovídá o soukromí zaměstnance. Na druhou stranu ale není podle soudu v rozporu s ochranou soukromí zaměstnance, pokud bude zaměstnavatel zjišťovat jen to, zda zaměstnanec sleduje internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisí. Podle mého názoru je ovšem pro toto zjištění nezbytný monitoring všech internetových stránek navštívených zaměstnancem. Ke škodě věci se tohoto problému dotkl judikát Nejvyššího soudu jen okrajově ... je tak možné, že se nám v budoucnu opět obdobná otázka před Nejvyšším soudem objeví a do té doby bude asi výzvou pro IT oddělení zaměstnavatelů.



**Mgr. David Borovec,**  
advokátní koncipient

### [Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower  
Hvězdova 1716/2b  
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311  
Fax: + 420 239 017 574  
e-mail: [office@randls.com](mailto:office@randls.com)



---

[1] zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2009 (dále jen „zákoník práce“)

[2] § 316 odst. 1 zákoníku práce

[3] § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

[4] § 316 odst. 3 zákoníku práce

[5] § 316 odst. 2 zákoníku práce

[6] § 316 odst. 1 zákoníku práce

[7] § 316 odst. 2, 3 zákoníku práce

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)